№П
20
В65
Войтинский.
Трудовое
право СССР.
М-1925-г

УЧЕБНИКИ И УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ
ДЛЯ
ВУЗОВ

Кп
20
В-65

И. ВОЙТИНСКИЙ

ТРУДОВОЕ ПРАВО С. С. С. Р.

ИНСТИТУТ СОВЕТСКОГО ПРАВА

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
1925

52368/8

ИНСТИТУТ СОВЕТСКОГО ПРАВА

КП
20
В 65

И. ВОЙТИНСКИЙ

351.03(47)

ТРУДОВОЕ ПРАВО С. С. С. Р.

52368/8

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
МОСКВА—1925—ЛЕНИНГРАД

Гиз. № 8704. Главлит № 33668. Тираж 10.000 экз.

Типография „Красный Пролетарий“, Пименовская улица, дом 1/16.

Посвящаю
эту работу
моей матери

ПРЕДИСЛОВИЕ.

На современной ступени коллективной работы в области советского трудового права наиболее насущной задачей—не только с точки зрения потребностей практики, но даже с точки зрения теоретической исследовательской работы,—представляется задача догматической разработки действующего правового материала, в смысле его систематизации и толкования. В частности, и при преподавании советского трудового права наиболее остро ощущается недостаток в литературе, которая давала бы догматическую разработку предмета. Этими соображениями обусловлен тот отпечаток преимущественно догматического исследования, который, в общем и целом, лежит на настоящих очерках трудового права СССР.

Может быть, выпускаемая работа разделит судьбу легших в ее основание журнальных статей и представит некоторый интерес для практиков, соприкасающихся в своей деятельности с вопросами трудового права, прежде всего для определенного круга профработников и работников Наркомтруда. Но, главным образом, настоящая работа рассчитана на то, чтобы служить одним из пособий для студентов, изучающих трудовое право. И самую подготовку этого издания к печати автор вынужден был ускорить с таким расчетом, чтобы книга могла быть использована в 1924/1925 учебном году. Ввиду срочности издания некоторые части книги не могли быть обработаны с той тщательностью, которая была бы желательна для автора.

В данную работу не могли в настоящее время войти некоторые главы, намеченные по первоначальному плану автора, которые должны были быть посвящены более подробному рассмотрению таких вопросов, как, напр., привлечение к труду и распределение рабочей силы, прекращение трудового договора, вознаграждение за труд, рабочее время и время отдыха. Но автор, только наполовину выполнив свой первоначальный план, старался все-таки, по возможности, придать этой книге известную цельность. Если глава, озаглавленная «Введение», является введением к настоящей книге, то все три первых главы представляют собой введение в изучение трудового права

СССР. В остальных пяти главах рассмотрены вопросы, представляющиеся наиболее сложными в теоретическом отношении и имеющие, вместе с тем, наиболее широкое и общее значение. Это—главным образом вопросы таких широко применяемых организационных форм регулирования труда, как коллективные договоры и примирительно-третейское разбирательство (примирительные камеры, третейские суды, расценочно-конфликтные комиссии). Из проблем, которые не могли быть рассмотрены подробно, значительная часть все-таки вкратце затронута в отдельных частях книги, главным образом в «Основных чертах действующего советского трудового права» (гл. II). Таким образом, предлагаемые читателю очерки трудового права СССР стремятся в своем нынешнем виде охватить введение в изучение трудового права СССР, краткий обзор данного предмета и более подробное рассмотрение вопросов, наиболее сложных в теоретическом отношении и имеющих наиболее широкое и общее значение.

С точки зрения методики преподавания настоящее пособие в разных своих частях преследует три разные цели: а) сообщение конкретных данных справочного характера (в разной мере в гл. I и III—VIII); б) обобщение и систематизацию правового материала (в особенности гл. II); в) детальный анализ правовых норм (в особенности гл. IV—VIII). Едва ли необходимо особенно подчеркивать, что имеющиеся в книге многочисленные детали рассчитаны не на загромождение памяти студента, а на такую проработку, которая должна привести к известной ориентировке в правовом материале и к усвоению определенных методов толкования и применения правовых норм. Задача книги—помочь студенту в самостоятельной работе.

Необходимо особо подчеркнуть, что из плана настоящих очерков трудового права СССР совершенно исключена правовая организация социального страхования. Эта обширная часть советского трудового права имеет пункты органической связи с остальными частями трудового права, но в основном социальное страхование и, в частности, его правовая организация являются самостоятельной областью организационной работы, обслуживаются особым кадром работников и обычно представляют собой отдельный предмет в академическом преподавании.

По вопросам, регулируемым в масштабе отдельных союзных республик, учитывался правовой материал РСФСР.

Автор пользовался обычными сокращениями. Сокращение «КЗоТ» означает Кодекс Законов о Труде 1922 г., «ДЗоТ» — официальные сборники, издаваемые НКТ под заголовком «Действующее Законодательство о Труде». Напр., «ДЗоТ III, 66» означает выпуск III, стр. 66 указанных сборников.

Автор с благодарностью отмечает, что зав. Юридическим Бюро НКТ СССР Е. Н. Данилова и пом. зав. означенного бюро А. Ф. Лях неоднократно сообщали ему по ряду вопросов такие данные из практики НКТ, которые трудно было бы почерпнуть из печатных материалов.

Автор выражает также благодарность т. Г. С. Ривину за ряд замечаний, высказанных по поводу рукописи этой работы.

В настоящей книге могут встретиться ускользнувшие от внимания автора недосмотры, обусловленные дробностью и обширностью постановлений действующего советского трудового законодательства. Автор заранее выражает благодарность за соответствующие критические указания.

Когда будет утвержден новый Кодекс Основных Законов о Труде СССР, автор предполагает посвятить этому кодексу особый очерк, который служил бы дополнением к настоящей книге, впредь до возможного переиздания ее и согласования с новым трудовым кодексом.

И. ВОЙТИНСКИЙ.

Москва
1 октября 1924 г.

Глава I.

ВВЕДЕНИЕ.

Настоящее введение главным образом посвящено общему учению о нормах, регулирующих труд в СССР (§§ 4—10, причем в § 9 приведены также краткие сведения об источниках для ознакомления с советским трудовым правом). Этой основной теме о нормах, регулирующих труд в СССР, необходимо было предпослать освещение вопроса о понятии и системе трудового права (§§ 1 и 2) и краткие основные сведения о государственных органах, регулирующих труд в СССР (§ 3). Что же касается вопросов о трудовых судах и трудовой прокуратуре (§ 11) и об уголовной репрессии за нарушения трудового законодательства (§ 12), то краткое рассмотрение этих вопросов должно было найти себе место во введении, за отсутствием в книге специальной главы о судебно-процессуальном трудовом праве.

§ 1. Понятие трудового права [1].

В истории человеческого общества мы встречаемся с разными общественными формами организации труда. Мы знаем системы эксплоатации труда (труд рабский, крепостной и наемно-капиталистический), знаем и первобытно-коммунистический труд, и социалистическую организацию труда в советском государстве, и труд мелкого самостоятельного производителя (крестьянина или ремесленника).

---

[1]) По методологическим вопросам трудового права см. мою статью «Организация труда и трудовое право» в № 1 «Советского Права» за 1922 г. Некоторые предпосылки общей теории и методологии права, положенные в основание указанной статьи, более подробно рассмотрены в моей статье «Общественная организация и право» в № 3 «Советского Права» за 1922 г. В последней статье было, между прочим, особенно подчеркнуто, что существенным признаком права является внешнее общественное принуждение, возможность которого существует не только в государстве, но и в некоторых других коллективах. К таким властным коллективам были, между прочим, отнесены профсоюзы, так как профсоюз располагает возможностью внешнего общественного принуждения в отношении каждого работника данной профессиональной (производственной) группы, независимо от принадлежности данного работника к числу членов профсоюза. В соответствии с этим, автором было подчеркнуто, что односторонне-профсоюзное регулирование условий труда, когда оно,

Каждой общественной форме труда соответствует особое отношение непосредственных производителей (трудящихся) к средствам производства. Чтобы убедиться в этом, сосредоточим наше внимание на трех общественных формах труда, исторически нам наиболее близких,—на труде мелкого самостоятельного производителя, на наемно-капиталистическом труде и на труде социалистическом.

С определенной точки зрения, которая приведет нас к понятию трудового права, мы можем противопоставить, с одной стороны, труд мелкого самостоятельного производителя и, с другой, труд наемно-капиталистический и труд социалистический. Мелкий самостоятельный производитель одновременно является и рабочей силой, и владельцем средств производства, и организатором производства,—в этом смысле труд мелкого самостоятельного производителя есть труд самостоятельный. Напротив, при наемно-капиталистическом труде и при труде социалистическом отдельный непосредственный производитель (трудящийся) является только рабочей силой, но не является ни владельцем средств производства, ни организатором производства: при наемно-капиталистическом труде средствами производства владеют и производство организуют капиталисты, а при социалистическом труде—общество трудящихся. В этом смысле как наемно-капиталистический труд, так и труд социалистический одинаково носят характер труда несамостоятельного.

При самостоятельном труде мелкого производителя работник сам распоряжается своей рабочей силой. При несамостоятельном же труде рабочей силой работника распоряжается не сам работник, а противостоящий ему организатор предприятия, учреждения или хозяйства. В этом внешним образом проявляется несамостоятельность труда. Но основой несамостоятельного труда является отделение работника от средств производства. «Капиталист не потому является капиталистом, что он управляет промышленным предприятием,—наоборот, он становится руководителем промышленности потому, что он капиталист» (Маркс, «Капитал», т. I, стр. 310, изд. Госиздата 1923 г.). Кто владеет средствами производства, тот становится организатором производства. Работник же, отделенный от средств производства, не владеющий

не пользуясь охраной государственной власти, опирается исключительно на общественный авторитет профсоюза, носит все-таки правовой характер и является в этом смысле самостоятельным профсоюзным правом, действующим в пределах соответствующей профессиональной (производственной) группы работников. Однако, в настоящее время, в результате большой коллективной работы по общей теории права, проделанной в Правовом Секторе Научной Ассоциации Коммунистического Университета имени Я. М. Свердлова и в Секции Права и Государства Коммунистической Академии, автор признает правильным связывать понятие права не с признаком внешнего общественного принуждения, а с более узким признаком государственного принуждения. Именно из последней точки зрения автор исходит в настоящей книге.

ими, лишается, вместе с тем, также и роли организатора производства и, следовательно, выполняет несамостоятельный труд.

Социалистическая революция возвращает средства производства непосредственным производителям. Но при социализме средства национализированного производства принадлежат рабочим как классу, принадлежат советскому государству, а не отдельным рабочим. И организатором социалистического хозяйства является рабочий класс в целом, организованный в пролетарское государство, в профсоюзы и т. д.; отдельный же рабочий не становится при социализме организатором своего труда. При переходе от капитализма к социализму рабочий класс в целом и каждый отдельный рабочий освобождаются от капиталистической эксплоатации, но труд отдельного рабочего также и при социализме остается трудом несамостоятельным. Однако, характер этой несамостоятельности работника подвергается коренной перемене. Несамостоятельность работника при наемно-капиталистическом труде отражает и выражает классовый антагонизм, зависимость рабочего от капиталиста, зависимость пролетариата от класса капиталистов; несамостоятельность же работника при социалистическом труде отражает и выражает только обобществление производства и вытекающую отсюда зависимость отдельного работника от всего рабочего класса в целом.

При несамостоятельном труде работник всегда противостоит хозяину, противостоит предпринимателю или администрации предприятия, учреждения либо хозяйства. Это общественное отношение работника к владельцу или к представителю владельца средств производства и, вместе с тем, к организатору производства есть трудовое отношение. Отношение рабочего к предпринимателю-капиталисту, у которого данный рабочий работает, есть капиталистическое трудовое отношение. Отношение же работника социалистического предприятия к администрации этого предприятия есть социалистическое трудовое отношение. И в том и в другом случае трудовое отношение является той общественной формой, в которой рабочая сила соединяется со средствами производства, отделенными от непосредственного производителя.

Что касается труда мелкого самостоятельного производителя (крестьянина или ремесленника), то здесь принадлежность непосредственному производителю средств производства создает непосредственное соединение его рабочей силы и средств производства,—и здесь, при самостоятельном труде, нет места трудовому отношению. Но если в хозяйстве мелкого самостоятельного производителя применяется наемный труд, то соответствующие наемные работники, выполняющие несамостоятельный труд, находятся в трудовом отношении к мелкому самостоятельному производителю.

Предметом трудового права является правовая организация несамостоятельного труда или, иначе

говоря, правовое регулирование несамостоятельного труда и, прежде всего, правовое регулирование трудового отношения[2]).

Так трудовое право должно быть противопоставлено другим отраслям права. Но понятие трудового права, как понятие правовой организации или правового регулирования несамостоятельного труда, есть видовое понятие не только по отношению к родовому понятию права, но также по отношению к родовому понятию организации или регулирования несамостоятельного труда. Организация или регулирование труда не во всех своих проявлениях могут быть отнесены к правовой организации, к правовому регулированию труда. К области правовых явлений относится организация общественных отношений, охраняемая классовой государственной властью, или, иначе говоря, регулирование общественного поведения людей, охраняемое классовой государственной властью. В соответствии с этим, организация или регулирование несамостоятельного труда носят правовой характер и относятся к области трудового права постольку, поскольку эта организация или регулирование охраняются классовой государственной властью (признак классового государственного принуждения).

Понятие трудового права значительно шире, чем понятие так наз. «рабочего права», которое исходит из представления о наемном рабочем и означает правовую организацию наемного труда. Если история «рабочего права» есть история правовой организации наемного труда, то история трудового права охватывает также правовую организацию рабского и крепостного труда[3]). Определением трудового права, как правовой организации наемного труда, не было бы охвачено также и советское трудовое право периода военного коммунизма, так как в период военного коммунизма, в связи с заменой добровольного найма принудительными методами привлечения к труду, исчезло и самое понятие «найма» рабочей силы, самое понятие «наемного» труда[4]). Современное же советское трудовое право

---

[2]) Подобно понятию трудового права, исключительно к несамостоятельному труду относятся обычные в советской практике выражения «трудовое законодательство», «трудовой суд», «трудовая прокуратура», «трудовое дело» (судебное) и т. д.

[3]) О применении понятия трудового права к рабскому и крепостному труду см. подробнее мою назв. статью в № 1 «Советского Права» за 1922 г., где учтено, между прочим, то положение, что раб не являлся субъектом прав, но, как вещь, принадлежал своему господину. Наше дальнейшее изложение по вопросу о понятии трудового права имеет здесь в виду только буржуазно-капиталистическое и советское трудовое право.

[4]) Ср. у К. М. Варшавского: «Трудовое право имеет своим предметом не всякий труд человека, а только труд, предоставляемый одним лицом другому по соглашению (договору)». И далее: «Предметом трудового права является исключительно наемный труд,—труд, предоставляемый по договору личного найма,

охватывает правовую организацию двух параллельно существующих в СССР общественных форм несамостоятельного труда: а) правовую организацию труда в советских предприятиях, учреждениях и хозяйствах (социалистический труд, принявший при новой экономической политике форму социалистического наемного труда) [5]); б) правовую организацию наемного труда в частных предприятиях и хозяйствах (наемно-капиталистический труд и вообще частный наемный труд).

Трудовое право охватывает все правовые вопросы, связанные с организацией несамостоятельного труда,—оно охватывает всю организационно-правовую деятельность по регулированию несамостоятельного труда. Сюда относятся: а) вопросы правового строения и правового положения органов, регулирующих несамостоятельный труд; б) вопросы, касающиеся форм организационной деятельности по правовому регулированию несамостоятельного труда, и вообще в) все правовые вопросы регулирования несамостоятельного труда—правовые вопросы привлечения к труду, распределения рабочей силы и регулирования условий труда. Как пример вопросов, касающихся форм организационной деятельности по правовому регулированию несамостоятельного труда, можно привести правовые вопросы примирительно-третейского разбирательства, общие вопросы коллективных договоров и т. д.

Специальную отрасль трудового права составляет социальное страхование и социальное обеспечение лиц, занятых несамостоятельным трудом. Если же оставить в стороне вопросы социального страхования и социального обеспечения работников, то правовое регулирование несамостоятельного труда в конечном счете сводится к регулированию трудового отношения. Действительно, регулирование привлечения к труду и распределения рабочей силы сводится к установлению и прекращению трудовых отношений; регулирование же условий труда, если оставить в стороне социальное страхование и социальное обеспечение (ср. ниже, § 2), есть регулирование содержания трудовых отношений. Поэтому, если не иметь в виду вопросов социального страхования и социального

или, что то же, трудовому договору» («Трудовое право СССР», стр. 9 и 10). Это—буржуазное понятие трудового права. В применении к советскому строительству определение Варшавского, не выходящее за пределы опыта буржуазно-капиталистического общества, грешит полным отсутствием историзма и приводит к абсурду, так как по этому определению выходит, что в период военного коммунизма не было трудового права. Такое определение не имеет никакого научного значения, так как оно не только не выявляет, но, напротив, тщательно вытравливает предпосылки для представления об историческом развитии трудового права в связи с развитием общественных форм организации труда

[5]) Из того общего положения, что при новой экономической политике труд в советских предприятиях, учреждениях и хозяйствах является наемным трудом, исключение составляет трудовая повинность, имеющая при новой экономической политике сравнительно узкую сферу применения (см. ниже гл. III, § 10).

обеспечения, то можно сказать, что предметом трудового права является правовое регулирование трудового отношения (включая сюда органы и организационные формы этого правового регулирования). Во всяком случае, трудовое отношение является центральным понятием в области трудового права. И нам неоднократно придется подчеркивать значение этого понятия, которое в представлении многих юристов старой школы часто заслоняется более узким понятием трудового договора.

Чтобы закончить наш краткий анализ понятия трудового права, сделаем еще одно замечание, связанное с общим понятием права. В области права обыкновенно различают правовую норму (напр., норму закона) и правовое отношение (напр., трудовое отношение, поскольку оно является правовым отношением между отдельным работником и нанимателем). Правовые нормы и правовые отношения находятся в неразрывной связи. Действительно, правовая норма, как правило, распространяющееся на определенный род общественных отношений, не может мыслиться без представления о том, что ею регулируются конкретные правовые отношения. И, обратно, конкретное правовое отношение не может мыслиться без представления о том, что оно регулируется правовой нормой. Правовая норма есть общее правовое правило поведения; правовое же отношение есть применение этого общего правового правила поведения к отдельному частному случаю. Такое применение общего правового правила поведения к отдельному частному случаю есть специальное правовое правило поведения для данного случая. В соответствии с указанным противопоставлением правовых норм и правовых отношений, можно действующую в каждом данном обществе систему права рассматривать и как совокупность правовых норм, и как совокупность конкретных правовых отношений между людьми. В частности, трудовое право, как правовую организацию труда, также можно рассматривать и как совокупность соответствующих правовых норм, и как совокупность правовых отношений.

§ 2. Система трудового права.

И для чисто практической деятельности, и для теоретической работы одинаково важна определенная классификация вопросов трудового права, т.-е. определенная группировка соответствующего правового материала, или, иначе говоря, определенная система трудового права. В деталях система трудового права неизбежно должна зависеть от исторически-обусловленного, конкретного правового материала. Основные же предпосылки для построения системы трудового права, общие и для буржуазно-капиталистических государств, и для советского строя, заключаются в выдвинутых нами положениях о круге вопросов, охватываемых трудовым правом (§ 1). Сделаем в этом направлении еще несколько замечаний для уточнения и дополнения предшествующего изложения.

Мы отметили, что трудовое право охватывает, между прочим, вопросы правового строения и правового положения органов, регулирующих труд. Следует, однако, иметь в виду, что в правовом регулировании труда могут участвовать не только общественные органы (органы государственной власти, государственные хозяйственные органы и профсоюзные органы), но и частные лица. Например, частный предприниматель, когда он заключает коллективный договор, охраняемый

законом, тем самым участвует в правовом регулировании труда. Поэтому при построении системы трудового права приходится исходить не из понятия органа, регулирующего труд, а из более широкого понятия субъекта правового регулирования труда. Среди субъектов правового регулирования труда приходится уделять особое внимание общественным органам, регулирующим труд, их правовому строению и правовому положению.

По своим методам правовое регулирование труда бывает нормативным (нормативные действия по установлению норм трудового права) [1]) или распорядительным (распорядительные действия по проведению норм трудового права в жизнь в применении к отдельным конкретным трудовым отношениям). В пределах распорядительного регулирования труда следует, в частности, выделить охранительное регулирование труда (охранительные действия), которое заключается в охране норм трудового права от нарушения их или, иначе говоря, в охране установленного правопорядка в области трудовых отношений.

Как для нормативного, так и для распорядительно-охранительного правового регулирования труда двумя основными организационными формами являются односторонний акт и соглашение. Односторонним нормативным актом является, например, то или иное законодательное постановление о труде. Как пример нормативных соглашений, можно привести коллективные договоры. К числу односторонних охранительных актов относятся, например, судебные решения по делам о труде (поскольку судебное решение выполняет только охранительную функцию правового регулирования и поскольку оно в конкретном случае не осуществляет нормативной функции правотворчества). Как пример охранительного соглашения, можно в области правового регулирования труда взять постановление примирительной камеры по спору о применении установленных уже условий труда (поскольку законодательство присваивает постановлению примирительной камеры обязательную силу).

По своему содержанию правовое регулирование труда касается: а) привлечения к труду и распределения рабочей силы (установление и прекращение трудовых отношений); б) условий участия трудящегося в общественном процессе труда и в) условий участия трудящегося в общественном продукте.

Что касается привлечения к труду и распределения рабочей силы, то привлечение к труду индивидуальной рабочей силы является отдельным моментом в процессе распределения коллективной общественной рабочей силы. И с этой точки зрения привлечение к труду объемлется более широким понятием распределения рабочей силы. Понятия же участия трудящегося в общественном процессе труда и участия трудящегося в общественном продукте требуют несколько более подробного рассмотрения.

Все вообще условия участия трудящегося в общественном процессе труда и в общественном продукте являются условиями труда в широком смысле слова. Но и в применении к условиям участия трудящегося в обществен-

[1]) О правовых нормах ср. выше § 1 (в конце).

ном процессе труда, и в применении к условиям участия трудящегося в общественном продукте, понятие условий труда употребляется также в более тесном смысле слова.

Условия участия трудящегося в общественном процессе труда охватывают трудовую функцию работника в широком смысле слова: а) род деятельности (профессия, специальность, должность), б) количество работы (рабочее время и норма выработки), в) обстановка работы (технические, санитарные и проч. условия процесса труда). Однако, род деятельности, профессия, специальность, должность и т. д., как трудовая функция работника в тесном смысле слова, могут быть противопоставлены прочим условиям участия трудящегося в общественном процессе труда. Мы можем говорить не только об условиях труда определенного работника, но также об условиях труда при определенных трудовых функциях (т.-е. при определенной работе) безотносительно к личности работника. В последнем случае понятие условий труда получает более узкое значение, так как из него выделяются трудовые функции работника. Поскольку речь идет о регулировании условий труда определенного работника, постольку распределение коллективной общественной рабочей силы и регулирование условий труда имеют одно общее звено: распределение рабочей силы конкретизирует трудовые функции работника и, в этом смысле, конкретизирует условия труда данного работника. Напротив, если речь идет о регулировании условий труда безотносительно к личности работника, то в таком случае распределение рабочей силы может быть более резко отграничено от регулирования условий труда [2]).

Условия труда прежде всего составляют содержание трудового отношения, т.-е. отношения между трудящимся и противостоящим ему организатором производства (см. выше § 1). В частности, содержанием трудового отношения являются условия оплаты труда. Но другие условия участия трудящегося в общественном продукте, рассматриваемые как общественные отношения, могут противопоставлять трудящегося не организатору производства, а какому-либо общественному органу. Условия социального страхования и социального обеспечения, противопоставляющие трудящегося не организатору производства, а соответствующим органам социального страхования или социального обеспечения, не могут быть отнесены к содержанию трудового отношения. Понятие условий труда в более тесном смысле слова охватывает только те условия труда, которые составляют содержание трудового отношения.

Подведем итоги. В организационно-правовой деятельности по регулированию труда, составляющей предмет трудового права, можно различать следующие основные моменты, которые являются основой для построения системы трудового права:

Правовое регулирование труда

заключается в том, что

определенные субъекты (общественные органы или частные лица)

в определенных организационных формах

совершают нормативные действия или распорядительные (в частности—охранительные) действия,

которыми регулируются:

I) Привлечение к труду и распределение рабочей силы (установление и прекращение трудовых отношений)

---

[2]) Мы обращаем внимание читателя на то обстоятельство, что во всех случаях, когда в дальнейшем изложении трудовая функция работника противопоставляется условиям труда, речь, конечно, идет о трудовой функции работника в тесном смысле слова, т.-е. в смысле рода выполняемой работы, и именно в таком смысле трудовая функция работника противопоставляется прочим условиям труда.

и II) Условия труда,

при чем к условиям труда относятся:

А) Условия участия трудящегося в общественном процессе труда:

а) трудовая функция (трудовая задача) в тесном смысле слова, т.-е. род выполняемой работы;

б) время работы;

в) норма выработки;

г) обстановка работы;

Б) Условия участия трудящегося в общественном продукте:

а) оплата труда;

б) социальное обеспечение (соц. страхование и соц. обесп.).

Исходя из этой примерной схемы, мы легко можем охарактеризовать систему того или иного трудового кодекса (кодекса законов о труде). Напр., отдельные главы советского Кодекса Законов о Труде 1922 г. по основному своему содержанию распределяются следующим образом:

1) По признаку вопросов распределения рабочей силы выделены главы II и III и сюда относятся в части гл. V и IX, поскольку эти две последних главы касаются вопросов прекращения трудового договора (ср. также гл. XIII).

2) Условиям труда посвящены главы: трудовая функция—гл. V в части, касающейся вопроса об обязательной для нанявшегося работе; нормы выработки—гл. VII; время и обстановка работы (охрана труда)—гл. X—XIV; оплата труда—гл. VIII и в части гл. IX; социальное страхование—гл. XVII.

3) Органам регулирования труда специально посвящены гл. XV и XVI и отчасти посвящена гл. XIV, при чем гл. XVI и отчасти гл. XIV и XV одновременно касаются организационных форм регулирования труда.

4) Организационным формам регулирования труда посвящены гл. IV и VI, при чем сюда же следует отнести также гл. VII (см. п. 2), гл. XVI и отчасти гл. XIV и XV.

5) Гл. I посвящена нормам кодекса (предметная сфера их действия и их правовая сила).

§ 3. Государственные органы, регулирующие труд.

Регулирование труда является одной из важнейших отраслей в деятельности советской власти. Если не касаться наиболее общих директив съездов советов, то руководящая роль в области государственного регулирования труда принадлежит центральным государственным органам всеобщей компетенции, т.-е. в СССР—ЦИК'у СССР, СНК СССР и СТО СССР, а в РСФСР, которую мы здесь берем как пример союзной республики,—ВЦИК'у, СНК РСФСР и Экономическому Совеща-

нию РСФСР. В пределах директив и узаконений, исходящих от означенных центральных государственных органов всеобщей компетенции, государственное регулирование труда осуществляется Народным Комиссариатом Труда СССР и Народными Комиссариатами Труда союзных республик (центральные государственные органы специальной компетенции по регулированию труда). На местах государственное регулирование труда осуществляется, с одной стороны, местными органами власти всеобщей компетенции (напр., губернский исполнительный комитет) и, с другой стороны, местными органами Народного Комиссариата Труда *).

Народный Комиссариат Труда СССР (НКТ СССР) принадлежит к числу о б ъ е д и н е н н ы х народных комиссариатов Союза. В соответствии с этим, органами НКТ СССР, осуществляющими на территории союзных республик его задания, являются одноименные наркоматы союзных республик,—НКТ союзных республик. Последние, подчиняясь ЦИК'ам и СНК союзных республик, осуществляют в своей деятельности директивы и задания НКТ СССР, при чем НКТ СССР все свои задания и директивы проводит через НКТ союзных республик (ст. 52 и 54 Конституции СССР и ст. 3, 15 и 16 Общего Положения о Народных Комиссариатах СССР) [1]).

---

*) Согласно утвержденному 2-й сессией ВЦИК XI созыва 16-го октября 1924 г. Положению об уездных съездах советов и уездных исполнительных комитетах (Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 82), в области регулирования охраны труда на у е з д н ы й и с п о л к о м возлагается: а) надзор за исполнением государственными, общественными и частными предприятиями (учреждениями) законов и правил о наемном труде и принятие мер принуждения к их исполнению; б) организация посредничества по найму и мероприятий по борьбе с безработицей; в) наблюдение за исполнением во всех предприятиях в пределах уезда коллективных договоров; г) организация примирительно-третейского (добровольного и принудительного) разбирательства конфликтов, возникающих на почве применения наемного труда; д) наблюдение за проведением санитарных и технических мероприятий в промышленных, торговых и кустарных предприятиях; е) надзор за проведением социального страхования трудящихся (ст. 25).

Согласно утвержденному сессией ВЦИК 16-го октября 1924 г. Положению о волостных съездах советов и волостных исполнительных комитетах (Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 82), в области труда в о л и с п о л к о м: а) наблюдает в пределах волости за своевременным и точным исполнением существующего законодательства о труде и распоряжений центральных органов власти; б) оказывает содействие деятельности профессиональных организаций (ст. 22). В области управления на волисполком возлагается, между прочим, организация и проведение мер общественной борьбы со стихийными бедствиями (ст. 17, п. «к»).

Согласно утвержденному сессией ВЦИК 16-го октября 1924 г. Положению о сельских советах (Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 82), в области труда с е л ь с к и й с о в е т: а) наблюдает, в пределах его территории, за своевременным и точным исполнением существующего законодательства о труде и распоряжений центральных органов власти о труде; б) оказывает содействие деятельности профессиональных организаций (ст. 11). В области управления на сельский совет возлагается, между прочим, привлечение населения к борьбе со стихийными бедствиями, в частности, лесными пожарами, наводнениями, вредителями растений и др. (ст. 7, п. «з»).

[1]) НКТ СССР, учрежденный на основании Конституции СССР, приступил к своей деятельности 15-го июля 1923 г.

Как и всякий вообще наркомат Союза, НКТ СССР проводит в жизнь постановления вышестоящих органов власти СССР по предметам своего ведения (ст. 4 Общ. Пол. о наркоматах СССР) и, в частности, издает, в пределах своей компетенции, постановления, распоряжения и инструкции, циркуляры, приказы и т. п. (ст. 6, п. «в» того же Пол.). В качестве же объединенного наркомата Союза, НКТ СССР: а) дает директивы и задания Наркомтрудам союзных республик и наблюдает за выполнением этих директив и заданий; б) приостанавливает и отменяет постановления НКТ союзных республик, противоречащие данным им директивам или общесоюзному законодательству, с одновременным доведением об этом до сведения Совнаркомов соответствующих союзных республик; в) устанавливает обязательные для НКТ союзных республик порядок и форму отчетности; г) согласовывает в установленном порядке основы организации НКТ союзных республик и их местных органов; д) разрабатывает планы хозяйственной деятельности подведомственных ему органов союзных республик, выполняющих задания Совнаркома СССР; е) ведает, в установленном порядке, общесоюзными фондами по НКТ (ст. 18 того же Пол.).

Указанное право НКТ СССР приостанавливать и отменять постановления НКТ союзных республик, противоречащие директивам НКТ СССР или общесоюзному законодательству, не распространяется на случай, когда распоряжение НКТ союзной республики основывается на точном предписании Совнаркома данной республики. В последнем случае Народный Комиссар Труда СССР входит в Совнарком СССР с опротестованием (ст. 18 Общ. Пол. о наркоматах СССР). Разрешение разногласий между НКТ СССР и Совнаркомами союзных республик относится, таким образом, к предметам ведения Совнаркома СССР (ст. 3 Положения о СНК СССР). С другой стороны, распоряжения НКТ СССР могут быть приостанавливаемы ЦИК'ами или Президиумами ЦИК'ов союзных республик, при явном несоответствии данного распоряжения союзной Конституции, законодательству Союза или законодательству союзной республики, при чем о приостановке распоряжения ЦИК или Президиум ЦИК'а союзной республики немедленно сообщает Совнаркому СССР и Народному Комиссару Труда СССР (ст. 59 Конституции СССР и ст. 8 Общ. Пол. о наркоматах СССР).

Задачи, структура и предметы ведения НКТ СССР более подробно определены утвержденным третьей сессией ЦИК СССР первого созыва 12-го ноября 1923 г. «Положением о Народном Комиссариате Труда Союза Советских Социалистических Республик» [2]).

Согласно Положению о НКТ СССР, на НКТ СССР возлагается «регулирование условий труда на территории Союза ССР» (ст. 1). К задачам НКТ СССР относятся: а) общее руководство деятельностью НКТ союзных республик, в порядке, установленном Конституцией и Общим Положением о Народных Комиссариатах СССР (см. выше); б) выработка

---

[2]) Собр. Узак. РСФСР 1923 г., №№ 109—110; ДЗоТ IV, 221.

основных положений по всем вопросам регулирования условий труда; в) выработка и проведение через НКТ союзных республик мероприятий по регулированию рынка труда и по охране труда; г) выработка и проведение через НКТ союзных республик основных мероприятий общесоюзного характера по социальному страхованию, распоряжение общесоюзным фондом социального страхования и организация перестраховочного дела на территории СССР; д) выработка общих положений и директив по разрешению конфликтов, возникающих между трудящимися и нанимателями на почве применения наемного труда; е) регулирование заработной платы; ж) разработка единообразных статистических форм делопроизводства и отчетности, по соглашению с Центральным Статистическим Управлением СССР, по всем видам статистики труда, а также сводка и обработка статистических материалов; з) наблюдение за единообразным применением законодательства о труде; и) научно-исследовательская работа по всем вопросам компетенции НКТ, учреждение, на основании особых положений, научных институтов, лабораторий и т. п. для изучения различных вопросов по организации труда, а также общее руководство указанными учреждениями (ст. 2). В состав НКТ СССР входят: а) Народный Комиссар и Коллегия при нем; б) Общее Управление; в) Отдел Рынка Труда; г) Отдел Охраны Труда; д) Тарифно-Конфликтный Отдел; е) Статистический Отдел; ж) Центральное Управление Социального Страхования (ст. 3). Положение о НКТ СССР особо указывает предметы ведения каждого из означенных центральных органов НКТ СССР (ст. 4—9).

Местными органами НКТ, объединяющими работу НКТ на местах, являются: в автономных республиках—НКТ автономных республик, в губерниях (областях)—губернские (областные) отделы труда, в уездах (округах)—уездные (окружные) камеры инспекции труда. Уездная камера инспекции труда возглавляется старшим инспектором труда, который является местным представителем НКТ и осуществляет в пределах уезда государственное регулирование труда. Кроме отмеченных местных органов, составляющих общую систему местных органов НКТ, в отдельных более обширных районах РСФСР (в настоящее время—Юго-Восток и Северо-Западная область) имеются уполномоченные НКТ РСФСР, являющиеся промежуточным звеном между НКТ РСФСР и губернскими (областными) отделами труда.

Предпринятое проведение районирования, будучи связано с созданием новых областных, окружных и районных исполнительных комитетов, отражается, в частности, на реорганизации соответствующих органов НКТ. Положение об Уральской области, утвержденное 3-го ноября 1923 г. 3-ей сессией ВЦИК'а X созыва [3]), предусматривает: а) образование при областном исполкоме, между прочим, отдела труда; б) образование при каждом окружном исполкоме камеры инспекции

---

[3]) Собр. Узак. РСФСР 1923 г., №№ 103—104.—Извлечения из Положения об Уральской области см. в ДЗоТ IV, 226.

труда; в) организацию при каждом районном исполкоме общей канцелярии, в которой сосредоточивается делопроизводство по всем делам, входящим в круг ведения районного исполкома, в том числе по делам о труде. В отношении вопросов труда районные исполкомы наблюдают за своевременным и точным исполнением в пределах района существующего законодательства о труде, инспектируют предприятия и учреждения и осуществляют контроль за последними в деле трудового посредничества, охраны труда, конфликтов, норм заработной платы и социального страхования.

В Положении об Уральской области уместно отметить некоторые общие нормы, которые, в частности, имеют значение для определения правового положения областного исполкома по отношению к НКТ, а равно для определения правового положения отдела труда областного исполкома по отношению к областному исполкому и окружному исполкому.

Согласно Положению об Уральской области, областной исполком (или его президиум) могут приостанавливать проведение в жизнь распоряжений наркоматов в исключительных случаях, при явном несоответствии данного распоряжения законам и постановлениям центральной власти, под коллективной судебной ответственностью областного исполкома (или его президиума), с доведением о том до сведения Президиума ВЦИК и соответствующего наркомата (ст. 67). В случае разногласия с решением областного исполкома или его президиума, заведующий отделом областного исполкома может входить с соответствующими представлениями в наркомат, что не приостанавливает решения областного исполкома или его президиума (ст. 68). Разногласия между окружным исполкомом и отделами областного исполкома разрешаются президиумом областного исполкома (ст. 97). Окружной исполком или его президиум могут под их коллективной судебной ответственностью приостанавливать проведение в жизнь распоряжений отделов областного исполкома в исключительных случаях, при явном несоответствии данного распоряжения постановлениям центральной власти или областного исполкома, с доведением о том до сведения областного исполкома и заведующего соответствующим отделом областного исполкома (ст. 98) *).

Ближайший надзор за выполнением всеми без исключения учреждениями, предприятиями, хозяйствами и лицами законодательства о труде возложен на состоящие в ведении НКТ инспекцию труда, техническую инспекцию и санитарную инспекцию (ст. 146 КЗоТ). При этом на технических и санитарных инспекторов НКТ возложено наблюдение за точным применением и исполнением распоряжений, правил и обязательных постановлений по технике безопасности, профессиональной гигиене и фабричной санитарии (ст. 150 КЗоТ). Для осуществления надзора органы инспекции облечены правом контроля над открытием и переводом в другие здания предприятий или их частей, правом посещать во всякое время дня и ночи все предприятия, учреждения и хозяйства и все места, где производится работа, а также все существующие при них учреждения для рабочих (квартиры, больницы, ясли, бани и проч.), правом требовать от нанимателей представления всех необходимых книг, документов, сведений и объяснений,

*) Последний вопрос таким же образом разрешен в утвержденном 16-го октября 1924 г. Положении об уездных съездах советов и уездных исполнительных комитетах (с установлением обязанности уездного исполкома немедленно сообщать о приостановлении распоряжений отдела губисполкома также соответствующему наркомату).

правом делать обязательные для нанимателей предписания об устранении замеченных нарушений и недостатков в области охраны труда и правом привлекать нанимателей к ответственности в судебном и административном порядке (ст.148 КЗоТ, ср. ст. 138).

Органами НКТ, непосредственно осуществляющими на местах функции трудового посредничества (посредничества по найму рабочей силы), до сих пор являлись биржи труда и корреспондентские пункты. Непосредственное заведывание биржей труда лежало на заведующем биржей, а общее руководство ее работой—на комитете биржи труда, который образовывался, под председательством заведующего биржей, из равного количества представителей профессиональных и хозяйственных организаций. Биржи труда, являвшиеся органами обязательного трудового посредничества, в настоящее время, в связи с переходом к добровольному трудовому посредничеству, реорганизуются в посреднические бюро по найму [4]). Посредническими бюро по найму, создаваемыми отдельно для каждой группы профессий (с допущением объединения родственных групп), заменяются прежние профессиональные секции бирж труда. В конечном итоге проводимой реформы биржа труда обратится в совокупность отдельных посреднических бюро по найму, находящихся под единым руководством и проводящих единую линию работы. В связи с такой общей реорганизацией органов трудового посредничества предрешена также некоторая реорганизация комитетов бирж труда и переименование этих комитетов в комитеты посреднических бюро по найму.

Органами примирительно-третейского разбирательства являются примирительные камеры и третейские суды, организуемые при НКТ СССР, при НКТ союзных республик и при отмеченных выше местных органах НКТ [5]).

Особенности судебных дел о труде учтены в организации особых трудовых сессий народного суда (трудовые суды). В неразрывной связи с общей прокуратурой, но, вместе с тем, в тесной связи с НКТ находится прокуратура по трудовым делам (трудовая прокуратура) [6]).

Мы не отмечаем здесь специальных органов социального страхования, так как вопросы социального страхования вообще не входят в план настоящей работы.

§ 4. Законодательные нормы, регулирующие труд.

Раньше, чем остановиться на некоторых общих вопросах, касающихся норм трудового законодательства, необходимо условиться относительно самого понятия закона (законодательного постановления).

Законодательная функция государственной власти есть

---

[4]) См. ниже гл. II, § 5.
[5]) См. ниже гл. VII, § 4.
[6]) См. ниже § 11 настоящей главы.

нормативная функция: она заключается в установлении обязательных норм, т.-е. правил, распространяющихся на определенный род общественных отношений. В этом смысле говорят об общем или абстрактном характере законодательных норм, хотя степень их общности или абстрактности может быть различной (ср. след. стр.). Напротив, административная функция государственной власти заключается в регулировании отдельных конкретных общественных отношений. Таков существенный признак различия законодательной и административной функций государственной власти и, вместе с тем, существенный признак различия законодательных и административных постановлений. Это различие есть различие предметного содержания издаваемых постановлений. Характер же органа власти, издающего постановление, должен быть признан совершенно безразличным для разграничения понятий закона и административного постановления.

Только указанное разграничение понятий закона и административного постановления соответствует условиям советского государственного строя. Тем не менее, в советской практике часто встречается иная терминология: нормативные наркоматские постановления (т.-е. нормативные постановления центральных органов власти специальной компетенции), вполне удовлетворяющие указанным признакам закона, часто противопоставляются «узаконениям», как нормативным постановлениям вышестоящих центральных органов власти всеобщей компетенции. Такое более узкое понятие закона имеет свои исторические корни в некоторых учениях буржуазной юриспруденции. Во всяком случае, приходится считаться с тем фактом, что в советской практике понятие закон (законодательство, узаконение) употребляется и в более широком (теоретически правильном) смысле всех вообще обязательных нормативных постановлений государственной власти, и в более тесном смысле (теоретически неправильном) нормативных постановлений центральных органов власти всеобщей компетенции. И нам неизбежно придется в той или иной степени пользоваться этой последней, теоретически неправильной, терминологией в тех случаях, когда придется излагать содержание постановлений, придерживающихся такой терминологии [1]).

В составе советского трудового законодательства необходимо в настоящее время различать: 1) общесоюзное трудовое законодательство, к которому относятся постановления, издаваемые центральными органами власти СССР и действующие в пределах СССР, 2) трудовое законодательство отдельных союзных республик, к которому относятся постановления, издаваемые центральными органами власти отдельных союзных республик и действующие на территории соответствующей союзной республики (если действие их не ограничено

---

[1]) Отметим попутно, что подразделение постановлений высших государственных органов на «постановления» и «декреты» является совершенно условным, так что соблюдение этой терминологии ни в какой степени не обязательно.

частью этой территории), 3) местное трудовое законодательство, к которому относятся постановления, издаваемые местными органами власти и действующие в масштабе губернском, областном или отдельных автономных республик.

Таким образом, подразделение советского трудового законодательства на законодательство общесоюзное, отдельных союзных республик и местное является подразделением норм трудового права одновременно и по признаку различия органов государственной власти, которыми эти нормы устанавливаются, и по признаку различия территориальной сферы действия этих норм. О сфере действия отдельных актов государственной власти, регулирующих труд, можно, кроме того, говорить в отношении того круга лиц, на труд которых распространяется то или иное постановление. Что касается предметной сферы действия постановлений о труде (по кругу лиц), то в этом отношении приходится различать, во-первых, общие постановления о труде, распространяющиеся на все области наемного труда (иногда—с теми или иными изъятиями), и, во-вторых, специальные постановления, распространяющиеся на отдельную отрасль производства или на отдельную категорию работников.

Общесоюзное трудовое законодательство подразделяется на постановления, издаваемые разными центральными органами власти СССР, как всеобщей компетенции (ЦИК СССР, СНК СССР и СТО СССР), так и специальной компетенции (НКТ СССР). Соответственно подразделяется также и законодательство о труде отдельных союзных республик. Уже из сделанных в предыдущем параграфе замечаний о государственных органах, регулирующих труд, видно, что сравнительная сила и взаимная зависимость постановлений, издаваемых разными органами советской власти, определяется общим принципом иерархии. «Функции органов власти и их компетенция зависят от того положения, в каком находится тот или иной орган в системе всего государственного аппарата, т.-е. от того, в каком месте этой системы расположен тот или иной орган, зависит и сила его актов и зависимость их от других органов власти. Так, например, ЦИК, Президиум ЦИК, СНК, Наркоматы и органы местного управления—все они осуществляют нормотворческую функцию. Но от того, какое место в общей системе социальных органов власти занимает тот или иной орган, зависит сила его нормотворческого акта. Если он в этой иерархии стоит ниже другого органа власти, он обязан издавать все свои нормы, сообразуясь с теми нормами, которые уже изданы и даны вышестоящим органом власти; например, Президиум ЦИК издает декреты в пределах тех основных начал, которые положены в основу политики и в основу практики государственных учреждений постановлениями Сессий ЦИК, СНК устанавливает свои акты в пределах тех основных норм, которые изданы ЦИК и его Президиумом и т. д. Нижестоящие органы выполняют все свои акты в соответствии с актами вышестоящих органов власти, противоречить актам вышестоящих органов власти они не могут, и, вместе с

тем, они обязаны реализовать, конкретизировать те более абстрактные и общие положения, которые характеризуют акты вышестоящих органов власти» (Д. А. Магеровский, «Государственная власть и государственный аппарат», стр. 153—154).

Указанный общий принцип иерархии дополняется разграничением нормативной компетенции органов власти СССР, центральных органов власти отдельных союзных республик и местных органов власти.

Конституция СССР относит к предметам ведения верховных органов власти СССР, между прочим, «установление основных законов о труде» (ст. 1, п. «р»). Таким образом, Конституция СССР закрепила то положение, что для всех республик Союза основные правовые нормы, регулирующие труд, устанавливаются в порядке общесоюзного законодательства. Однако, приведенное общее положение Конституции СССР, само по себе, еще не дает конкретного указания относительно того, какие именно нормы трудового законодательства должны быть отнесены к «основным законам о труде», издаваемым в общесоюзном масштабе. В настоящее время еще находится в стадии разработки проект того закона, который, в соответствии со ст. 1, п. «р» Конституции СССР, должен быть издан, как «основные законы о труде» СССР или, иначе говоря, как Кодекс Законов о Труде СССР. Впредь же до издания этого закона надлежит иметь в виду постановление Президиума ЦИК СССР от 13-го июля 1923 г. о распространении на территорию СССР тех декретов и постановлений ВЦИК РСФСР и его Президиума, которые имели действие на территории РСФСР, союзных и договорных республик: «Все декреты и постановления Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и его Президиума, которые, в силу договорных отношений между РСФСР и союзными республиками и в силу полномочий, данных Центральным Исполнительным Комитетом Союза ССР Президиуму Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета в декабре 1922 года, получили, в силу законодательных постановлений, распространение на территории РСФСР, союзных и договорных республик, сохраняют свою силу, как обязательные к действию на всей территории Союза Советских Социалистических Республик»[2]). Под это постановление от 13-го июля 1923 г. подходит действующий Кодекс Законов о Труде 1922 г. (см. ниже § 7).

Кодекс Законов о Труде 1922 г., хотя и введенный в действие в каждой из союзных республик нынешнего СССР под наименованием Кодекса Законов о Труде соответствующей республики (напр., «Кодекс Законов о Труде РСФСР»), является единым основным законом о труде для всего нынешнего СССР. И, таким образом, задача издания нового Кодекса Законов о Труде СССР («основных законов о труде» СССР—по выражению Кон-

---

[2]) «Изв. ЦИК СССР и ВЦИК» 1923 г., № 156; Вестник Правительства СССР, 1923 г., № 1; Собр. Узак. РСФСР 1923 г., № 82.

ституции Союза) прежде всего сводится к разрешению вопроса о том, какие из норм действующего Кодекса Законов о Труде (с теми или иными дополнениями и изменениями) должны быть на будущее время закреплены, как нормы общесоюзного законодательства. Вместе с тем, с предстоящим изданием Кодекса Законов о Труде СССР неразрывно связано разрешение важного и сложного вопроса о том, в каких пределах советское трудовое законодательство должно в дальнейшем развиваться, как общесоюзное законодательство, и в каких пределах—как законодательство отдельных союзных республик. Этим последним вопросом объемлется, между прочим, вопрос о разграничении нормативной компетенции НКТ СССР и НКТ отдельных союзных республик и, в частности, вопрос о разграничении компетенции НКТ СССР по изданию, с одной стороны, постановлений, непосредственно действующих на всей территории СССР, и, с другой стороны, директив, которые, будучи обращены к НКТ союзных республик, допускают известное варьирование в постановлениях, издаваемых на основании этих директив в отдельных союзных республиках *).

В настоящее время установлен определенный порядок разработки законопроектов, обеспечивающий согласование общесоюзного трудового законодательства со специальными потребностями отдельных союзных республик и согласование трудового законодательства отдельных союзных республик с общесоюзным законодательством и с общесоюзной линией по регулированию труда. Как общее правило, все проекты постановлений, подлежащие внесению Наркомтрудом СССР на рассмотрение законодательных органов Союза, если есть основание предполагать, что они могут потребовать дополнений в зависимости от местных условий союзных республик,—посылаются предварительно на отзыв НКТ последних. Неполучение заключения в двухнедельный срок рассматривается, как согласие соответствующего НКТ с проектом. Отступления от указанного порядка допускаются в отношении важнейших срочных постановлений, не терпящих отлагательства. Разрабатываемые же Наркомтрудами союзных республик проекты

---

*) См. С. А. Котляревский, «СССР и союзные республики», стр. 84—90 (раздел о труде); Е. Данилова, «Пределы общесоюзного законодательства о труде» (статья в № 10 «Вопросов Труда» за 1924 г.).—В настоящее время, пока не разрешены конституционные вопросы, связанные с установлением основных законов о труде СССР, возможность точного разграничения законодательства о труде СССР и РСФСР подвергается сомнению. Е. Данилова в предисловии к «Сборнику важнейших узаконений и распоряжений по труду РСФСР и СССР» (по 1 июля 1924 г.) пишет: «В настоящем сборнике не разделено законодательство о труде СССР и РСФСР. Это невозможно в настоящее время по следующим причинам: а) Кодекс Зак. о Труде 1922 г., утв. ВЦИК, фактически действовал без каких бы то ни было изменений во всех советских республиках, даже в Закавказской Федерации, на которую формально не распространялись постановления по труду РСФСР; б) постановления как законодательных органов, так и НКТ РСФСР, до принятия Конституции СССР, распространяли свое действие и на другие советские республики, частью в силу договора таковых с РСФСР (на Украину), частью же они были переизданы соответствующими органами других советских республик, без изменения по существу; в) после принятия Конституции Союза ССР (6/VII—23 г.), законодательными учреждениями СССР и НКТ СССР был издан ряд постановлений, в изменение и дополнение ранее изданных органами РСФСР декретов и распоряжений по труду. Кроме того, действие ряда постановлений РСФСР было прямо распространено на территорию всего Союза без изменений».

постановлений, подлежащие внесению на рассмотрение законодательных органов соответствующей республики, направляются предварительно в НКТ СССР для контроля за соответствием проектов основному законодательству о труде и общесоюзной линии по регулированию труда. Неполучение заключения в двухнедельный срок рассматривается, как согласие НКТ СССР с проектом [3]).

Постепенно устанавливается разграничение компетенции НКТ СССР и НКТ союзных республик в области издания наркоматских постановлений. Постановлением НКТ СССР от 10-го марта 1924 г. № 110/352 о порядке внесения дополнений и коррективов в списки и нормы, издаваемые согласно ст. 95, 115, 141 и 142 Кодекса Законов о Труде [4]), нормативная компетенция НКТ СССР и НКТ союзных республик разграничена следующим образом: 1) Наркомтрудам союзных республик предоставляется право вносить, в зависимости от местных условий, дополнения и коррективы для отдельных предприятий в издаваемые НКТ СССР списки и нормы: спецодежды, предохранительных предметов и спецпитания (жиры и нейтрализующие вещества)—с обязательным уведомлением НКТ СССР; 2) в отношении трудящихся, занятых в производствах и предприятиях, имеющихся только на территории данной союзной республики, Наркомтрудам союзных республик разрешается самим устанавливать соответствующие нормы спецодежды, предохранительных предметов и спецпитания. По вопросам же проведения сокращенного рабочего дня и дополнительных отпусков НКТ союзных республик возбуждают соответствующие ходатайства перед НКТ СССР.

Что касается местных обязательных постановлений о труде, то здесь уместно будет привести полностью циркуляр НКТ РСФСР от 20-го ноября 1923 г. № 353/257 о порядке издания местных обязательных постановлений по вопросам труда [5]):

«1. Губотделы труда, подобно остальным отделам губисполкома, не имеют права издавать обязательные постановления от своего имени, за исключением тех случаев, когда это право прямо предоставлено законом (например, по ст. ст. 109 и 112 Кодекса Законов о Труде). По общему правилу, проекты обязательных постановлений по вопросам труда вносятся губотделами труда в президиум губисполкома, а утвержденные постановления издаются от имени губисполкома за подписью председателя президиума или его заместителя (§ 56 Положения о губернских съездах советов и губернских исполнительных комитетах—Собр. Узак. 1922 г., № 72—73, ст. 907)».

«2. Местные обязательные постановления по вопросам труда могут повторять содержание соответствующих постановлений центральной власти, развивать и детализировать эти постановления и устанавливать порядок их практического проведения на местах».

«3. Местные обязательные постановления по вопросам труда не должны противоречить постановлениям высших законодательных органов, постановлениям Наркомтруда и общим директивам Наркомтруда в соответствующей области».

«4. Ссылки на статьи Уголовного Кодекса могут помещаться в местных обязательных постановлениях только в том случае, когда такие ссылки имеются в соответствующих узаконениях центральной власти, где они помещаются по согласованию с НКЮ (ст. 5 декрета ВЦИК и СНК от 9/X 1923 г. о порядке включения уголовных санкций в проекты узаконений—Собр. Узак., № 63, ст. 809)».

«5. Для удобства последующих ссылок, в заголовке каждого обязательного постановления должны указываться его дата, нумер и содержание. В тексте постановления при ссылке на ранее изданные узаконения и распоряжения также должны указываться их даты, нумера и содержание, а равно и те официальные органы, в которых они были опубликованы».

---

[3]) Цирк. письмо НКТ СССР от 11/IV 1924 г. № 169/81 о порядке проведения законодательства по труду и о порядке представления в НКТ СССР отчетности и информации («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 17/18; ДЗоТ IV, 344).

[4]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 12; ДЗоТ IV, 112.

[5]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 2—3; ДЗоТ IV, 2.

В связи с внешним обзором разных видов законодательных норм, регулирующих труд, следует отметить ту роль, которую в деле проведения этих норм в жизнь играют верховные суды СССР и союзных республик. Согласно Конституции СССР, к компетенции Верховного Суда СССР относится, между прочим, дача верховным судам союзных республик руководящих разъяснений по вопросам общесоюзного законодательства (ст. 43, п. «а») и дача заключений по требованию ЦИК СССР о законности тех или иных постановлений союзных республик с точки зрения Конституции СССР (ст. 43, п. «в»). Эта общая компетенция Верховного Суда СССР распространяется, в частности, и на вопросы трудового законодательства. Согласно же Положению о судоустройстве РСФСР, пленарные заседания (пленум) Верховного Суда РСФСР ведают, между прочим, правильным истолкованием законов по вопросам судебной практики (ст. 99, п. 1)—функция, которая опять-таки распространяется, в частности, и на вопросы трудового законодательства.

§ 5. Внезаконодательные нормы, регулирующие труд.

На-ряду с нормами законодательными (в широком смысле этого слова), т.-е. устанавливаемыми государственной властью, труд регулируется в СССР, как и в буржуазно-капиталистических государствах, также и нормами внезаконодательными.

Основную и главную часть внезаконодательных норм, регулирующих труд, составляют коллективные соглашения о труде, т.-е. соглашения, в которых участвуют профсоюзы в лице своих органов или особых представителей и которыми устанавливаются общие нормы, регулирующие труд. К коллективным соглашениям о труде относятся и коллективные договоры с их разновидностью—тарифными соглашениями, и договорные правила внутреннего распорядка, и особые соглашения о нормах выработки (поскольку нормы выработки не установлены коллективными договорами), и нормативные постановления примирительных камер и расценочно-конфликтных комиссий (т.-е. те постановления примирительных камер и расценочно-конфликтных комиссий, которыми устанавливаются общие нормы, регулирующие труд) [1]).

Среди разного рода коллективных соглашений о труде наибольшее значение имеют коллективные договоры. Так как к области правовых явлений относится регулирование общественного поведения людей, охраняемое государственной властью (см. выше § 1), то коллективно-договорные нормы, вообще говоря, постольку являются правовыми нормами, поскольку они охраняются государственной властью. В СССР правовая сила зарегистрированных в органе НКТ коллективных договоров, в сфере их действия, ни в чем не уступает

---

[1]) См. ниже гл. V—VIII.

правовой силе норм трудового законодательства [2]). Коллективно-договорные нормы занимают выдающееся место в той совокупности правовых норм, регулирующих труд, которые составляют трудовое право СССР. Рассматривая же право в разрезе правовых отношений, следовало бы сказать, что в трудовом праве СССР, как совокупности соответствующих правовых отношений, огромное значение имеют элементы правовых отношений, определяемые коллективными договорами [3]).

Если советское законодательство о труде, как и все вообще советское законодательство, быстро откликается на запросы текущей жизни и, претерпевая частые изменения, отличается своей подвижностью, то еще значительно более подвижными являются нормы коллективно-договорного регулирования. Поэтому, при сопоставлении законодательных норм с нормами коллективно-договорными, законодательство о труде выступает в трудовом праве как более статический элемент, а коллективные договоры—как элемент более динамический. Законодательство о труде дает, в известном смысле, скелет правовой организации труда, практика же коллективных договоров облекает этот скелет плотью и кровью.

Все сказанное сейчас о коллективных договорах вполне применимо в СССР также и к другим видам коллективных соглашений о труде.

На-ряду с коллективными соглашениями о труде следует отметить также те нормы, регулирующие труд, которые устанавливаются нормативными решениями третейских судов. Это—также внезаконодательные нормы, регулирующие труд.

Внезаконодательные акты, которыми устанавливаются общие нормы, регулирующие труд, или, иначе говоря, организационные формы внезаконодательного нормативного регулирования труда подчиняются нормам законодательства о труде. Законодательная регламентация этих внезаконодательных форм регулирования труда принадлежит к числу основных и важнейших проблем трудового права, которым уделено особенное внимание в настоящей работе [4]).

В сфере государственных предприятий и учреждений в коллективных соглашениях о труде скрещивается регулирование труда по профсоюзной линии и регулирование труда по линии советских хозяйственных органов (вкратце—по «хозяйственной» линии). На-ряду с таким совместным регулированием труда профсоюзными и хозяйственными органами, очень большое значение имеет также регулирование труда, осуществляемое по чисто профсоюзной линии (например, директивы ВЦСПС или ЦК профсоюза), и регулирование труда, осу-

---

[2]) Подробнее см. ниже гл. V, § 7.

[3]) О праве, как совокупности правовых норм и как совокупности правовых отношений, см. выше § 1.

[4]) См. ниже гл. V—VIII.

ществляемое по чисто хозяйственной линии (например, директивы ВСНХ). При новой экономической политике в порядке такого одностороннего регулирования не могут устанавливаться общеобязательные нормы, регулирующие труд, в отличие от периода военного коммунизма, когда право самостоятельно устанавливать общеобязательные нормы, регулирующие труд, было в широком объеме предоставлено профсоюзам [5]). Но одностороннее регулирование труда по профсоюзной линии, в силу профсоюзной дисциплины, обязательно для нижестоящих профсоюзных органов и определяет позицию последних при разного рода переговорах и соглашениях с администрацией предприятий и учреждений. Одностороннее же регулирование труда по хозяйственной линии в такой же мере обязательно, в силу отношений служебного подчинения, для нижестоящих хозяйственных органов.

В порядке регулирования по чисто профсоюзной или по чисто хозяйственной линии вышестоящие профсоюзные органы и вышестоящие хозяйственные органы дают, между прочим, руководящее направление участию соответствующих нижестоящих органов, профсоюзных или хозяйственных, в практике коллективных договоров. Иначе говоря, односторонне-профсоюзное и односторонне-хозяйственное регулирование труда имеет директивное значение для коллективно-договорного регулирования труда. Наиболее же важные и основные директивы для коллективно-договорной практики и вообще для взаимоотношений профсоюзов и хозяйственных органов устанавливаются обыкновенно в форме совместных актов (совместных циркуляров) высших профсоюзных и хозяйственных органов. Такие совместные акты общедирективного характера, исходящие от высших профсоюзных и хозяйственных органов, являются коллективными соглашениями о труде общедирективного характера и по своему правовому значению до известной степени приближаются к актам законодательства о труде. В практике признавались незакономерными и не подлежащими регистрации постановления коллективных договоров, противоречащие совместной директиве вышестоящих профсоюзных и хозяйственных органов. Так, в частности, обстояло дело при перезаключении коллективных договоров весною 1924 г. в связи с переходом на твердую валюту.

§ 6. История Кодекса Законов о Труде 1922 г. [1]).

В истории советского трудового права, как и вообще в истории советского строительства, можно различать три периода: 1) первый

---

[5]) Ср. ниже гл. II, § 4.

[1]) См. доклад т. Шмидта на 4-й сессии ВЦИК IX созыва. См. также статью Е. Н. Даниловой «Кодекс Законов о Труде в его историческом развитии» в № 1/4 «Советского Права» за 1923 г. и мою статью «Проект нового Кодекса Законов о Труде» в № 7—9 «Власти Советов» за 1922 г.

период советского строительства (с Октябрьской революции и до конца 1918 г.), 2) период военного коммунизма (с конца 1918 г. и до весны 1921 г.) и 3) период так называемой новой экономической политики (с весны 1921 г.).

Как первый акт советского трудового законодательства, следует отметить декрет от 29-го октября 1917 г. о 8-часовом рабочем дне [2]), широко захвативший вопросы рабочего времени. Быстро развивавшееся затем советское законодательство о труде, претерпевшее уже за первый год советской власти ряд внутренних изменений, было объединено Кодексом Законов о Труде, изданным в октябре 1918 г. [3]). Этот первый Кодекс Законов о Труде, внесший также новые моменты в трудовое право молодой советской республики, стоит уже на грани периода военного коммунизма. Действительно, трудовой кодекс 1918 г. уже ввел значительные элементы принуждения в области привлечения к труду и распределения рабочей силы (принцип принудительности, получивший затем еще гораздо более резкое выражение с дальнейшим развитием системы военного коммунизма). Вместе с тем, трудовой кодекс 1918 г. уже в значительной степени отразил развивавшуюся тенденцию к твердому централизованному регулированию условий труда, т.-е. к принудительному установлению единообразия условий труда (то, что иногда обозначают как принцип уравнительности).

Для периода военного коммунизма характерны следующие черты в правовой организации труда: а) полное господство принуждения в области привлечения к труду и распределения рабочей силы (целая система законодательства по трудовой повинности), б) последовательное проведение твердого централизованного регулирования условий труда (закрепление в законодательном порядке единообразия условий труда), в) широкое признание за профсоюзами права самостоятельно регулировать труд путем издания общеобязательных постановлений и путем распоряжений в отдельных конкретных случаях (тенденция огосударствления профсоюзов, особенно резко проявившаяся в конце периода военного коммунизма), г) замена принципа социального страхования рабочих и служащих принципом социального обеспечения, д) широкое допущение, в условиях гражданской войны и интервенции, отступлений от основных норм охраны труда, закрепленных в Кодексе Законов о Труде 1918 г. Из актов законодательства о труде периода военного коммунизма должно быть особо отмечено утвержденное Совнаркомом 17-го июня 1920 г. «Общее положение о тарифе» (по подзаголовку—«Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР») [4]).

---

[2]) Собр. Узак. РСФСР 1917 г., № 1.
[3]) Собр. Узак. РСФСР 1918 г., №№ 87—88.
[4]) Собр. Узак. РСФСР 1920 г., №№ 61—62.

Общее положение о тарифе фактически заменило Кодекс Законов о Труде 1918 г., закрепляя существенные от него отступления [5]).

Изменения в правовой организации труда, вызванные переходом к новой экономической политике, сначала намечались и проводились только постепенно, путем частичных реформ [6]). Через некоторое время был поставлен вопрос о пересмотре Кодекса Законов о Труде 1918 г. Простой возврат к Кодексу Законов о Труде 1918 г. не представлялся возможным: с одной стороны, уже на самом этом кодексе лежала, как отмечено выше, значительная печать периода военного коммунизма, с другой же стороны—этот кодекс недостаточно полно охватывал основные вопросы правовой организации труда. Кодекс Законов о Труде 1918 г. нуждался в столь значительных изменениях и дополнениях, что вопрос о пересмотре его должен был встать, как вопрос об издании нового Кодекса Законов о Труде.

Новый Кодекс Законов о Труде утвержден 4-й сессией ВЦИК IX созыва 30-го октября 1922 г. В работах по подготовке проекта, представленного на утверждение сессии ВЦИК, заслуживают быть отмеченными четыре стадии, которым соответствуют четыре последовательных редакции проекта, типографским способом размноженные Наркомтрудом: 1) первоначальная редакция особой комиссии при ВЦИК, 2) редакция НКТ, 3) редакция комиссии при Совнаркоме и 4) редакция, принятая Совнаркомом для внесения на рассмотрение сессии ВЦИК [7]).

В феврале 1922 г. в Секции Труда Высшей Экономической Комиссии при ВЦИК была образована комиссия по пересмотру рабочего законодательства, в составе представителей НКТ, ВЦСПС, НКЮ, ВСНХ и персонально приглашенных лиц, под председательством т. Шмидта. Эта последняя комиссия разработала первоначальный проект нового Кодекса Законов о Труде (первая редакция проекта).

В мае 1922 г. 3-я сессия ВЦИК IX созыва вынесла постановление о представлении Кодекса Законов о Труде на утверждение 4-й сессии ВЦИК, после чего в мае же первоначальный проект был разослан членам ВЦИК и на заключение центральных ведомств и местных органов НКТ. По получении отзывов на проект от ведомств и с мест, он в течение августа был в значительной

---

[5]) Общее положение о тарифе от 17-го июня 1920 г. вступило в силу 1-го июля 1920 г. В период с 1-го мая 1919 г. по 1-ое июля 1920 г. действовало «Общее нормальное положение о тарифе рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств РСФСР», разработанное Наркомтрудом и согласованное с ВЦСПС в дополнение и развитие Кодекса Законов о Труде 1918 г. (издано от имени ВЦСПС и НКТ). По своему содержанию, Общее нормальное положение о тарифе 1919 г. является как бы первым изданием Общего положения о тарифе 1920 г.—К периоду действия Общего нормального положения о тарифе 1919 г. относится очерк т. З. Тетенборн «Советское законодательство о труде» (Москва 1920 г., Госиздат).

[6]) См. обзор Е. Даниловой «Советское законодательство о труде за 1921 год» в № 2 «Советского Права» за 1922 г.

[7]) Мы не включаем в этот счет редакций проекта ту редакцию, которая была установлена комиссией сессии ВЦИК, полностью принята пленумом ВЦИК и, со стилистическими поправками Президиума ВЦИК, составила действующий текст КЗоТ (см. ниже). Строго говоря, это есть пятая редакция проекта, получившая силу закона.—Материалы по истории текста КЗоТ 1922 г., в систематизированном мною виде, см. в №№ 1 и 2 «Вопросов Труда» за 1925 г.

степени переработан комиссией, образованной в НКТ. Окончательная обработка и техническое редактирование этой второй редакции проекта было выполнено затем Юридическим Бюро НКТ, после чего проект во второй редакции был утвержден Коллегией НКТ и 22-го сентября внесен в Совнарком. В этой в т о р о й редакции, в отличие от первой, проекту Кодекса Законов о Труде был уже предпослан проект постановления о введении данного кодекса в действие.

Постановлением Совнаркома РСФСР от 26-го сентября 1922 г. была организована при Совнаркоме комиссия по рассмотрению проекта Кодекса Законов о Труде, в составе т.т. Шмидта (председатель), Гойхбарга (НКЮ), Судакова (ВСНХ), Семашко (Наркомздрав) и Андреева, замененного затем Гинзбургом (ВЦСПС). Кроме того, от временного Бюро Съездов трестированной промышленности и транспорта в работах комиссии принимал участие т. Гольцман. Эта комиссия в четырех заседаниях внесла во вторую редакцию проекта ряд изменений и установила, таким образом, т р е т ь ю редакцию проекта. Относительно некоторых статей в комиссии не было достигнуто соглашение, и эти статьи были помещены в третьей редакции проекта в двух вариантах (вариант большинства комиссии и вариант меньшинства) [8]).

17-го октября 1922 г. проект Кодекса Законов о Труде был рассмотрен и принят Совнаркомом под председательством т. Ленина (четвертая редакция проекта—почти без изменений по сравнению с редакцией большинства комиссии при СНК) [9]). Окончательная редакция проекта была внесена во ВЦИК, при чем проект сопровождала «Объяснительная записка к проекту Кодекса Законов о Труде 1922 г., рассмо-

---

[8]) Разногласия касались следующих статей по нумерации действующего КЗоТ: 1) ст. 3 (см. ниже гл. III, § 7, примеч. 1), 2) ст. 20 (в редакции меньшинства устранению имущественной ответственности профсоюзов по коллективным договорам было противопоставлено указание на то, что наниматели несут за нарушение коллективных договоров, помимо уголовной ответственности, также имущественную ответственность), 3) ст. 46 (в редакции меньшинства, принятой затем Совнаркомом, но отвергнутой сессией ВЦИК, право расторжения договора по этой статье было предоставлено о б е и м сторонам,—см. дальше в тексте о поправках, внесенных в проект КЗоТ сессией ВЦИК), 4) ст. 47, п. «а» (в редакции меньшинства был предусмотрен только случай полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения или хозяйства, но не случай сокращения работ), 5) примеч. 1 к ст. 47 (по редакции меньшинства требовалось не решение РКК, а согласие фабзавкома или иного соответствующего союзного органа, при чем было предусмотрено, что разногласие между нанимателем и союзным органом разрешается в порядке примирительного и третейского разбирательства), 6) ст. 74 (см. ниже гл. VIII, § 10, примеч. 1), 7) ст. 88 (редакция большинства, отвергнутая затем Совнаркомом, предусматривала выдачу выходного пособия независимо от предварительного предупреждения о предстоящем увольнении, при чем, при отсутствии такого предупреждения, а также для случаев расторжения нанимателем по своему усмотрению, с предварительным предупреждением, трудового договора, заключенного на срок неопределенный, размер выходного пособия повышался с двухнедельного заработка до месячного), 8) ст. 91 (редакция меньшинства устраняла требование санкции РКК или соответствующего профсоюза), 9) ст. 132 (редакция меньшинства не сокращала для конторского и умственного труда срок освобождения женщин от работ до и после родов), 10) ст. 168 (редакция меньшинства не делала ссылки на особые сессии народных судов), 11) ст. 169 (была исключена в редакции меньшинства), 12) ст. 191 (разногласие по вопросу социального страхования).

[9]) В редакции меньшинства комиссии при СНК были приняты Совнаркомом ст. 46 и ст. 88 и, кроме того, Совнаркомом была изменена ст. 3 (по нумерации действующего КЗоТ). О ст. 3 см. ниже гл. III, § 7, примеч. 1.

тренному Советом Народных Комиссаров 17 октября с. г. и внесенному им на утверждение созываемой 23-го октября 1922 года Сессии Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета». Эта Объяснительная записка, подписанная Народным Комиссаром Труда т. В. Шмидтом, датирована 20-м октября 1922 г. [10]).

Проект обсуждался пленумом сессии ВЦИК и был принят за основу 23-го октября 1922 г. В докладе т. Шмидта о Кодексе Законов о Труде была изложена история нового кодекса и освещена постановка в нем основных вопросов. Прения по докладу, главным образом, сосредоточились на принципиальном вопросе о том, достаточно ли высок тот уровень правовых гарантий, который обеспечивается работникам в в проекте кодекса [11]). С этой точки зрения проект был подвергнут критике т. Лариным. Защите проекта, кроме заключительного слова т. Шмидта, была посвящена речь т. Томского. Значительный интерес представляли также и речи других выступавших ораторов [12]).

Комиссия, образованная пленумом сессии ВЦИК для окончательной переработки проекта, заседала 24-го и 25-го октября и внесла в проект ряд поправок. В заседании пленума 30-го октября проект кодекса был принят со всеми поправками комиссии, при чем пленум принял также и предложенный комиссией срок для введения кодекса в действие (15 ноября 1922 г.). Из поправок, внесенных сессией ВЦИК в проект СНК, отметим (по нумерации статей действующего КЗоТ): 1) ст. 12—повышен предельный возраст для привлечения к трудовой повинности с 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин до 45 лет для мужчин и 40 лет для женщин, 2) ст. 46—право по свободному усмотрению, с предупреждением другой стороны, расторгать трудовой договор, заключенный на срок неопределенный, признано только за работником, но не за нанимателем; 3) ст. 69—включено требование выплаты заработка за отпускное время вперед; 4) ст. 106—добавлено примечание к этой статье; 5) ст. 122—предельный срок ученичества с 3-х лет повышен до 4-х лет; 6) ст. 161—добавлен п. «в»; 7) ст. 166—предусмотренное в этой статье право беспрепятственного посещения всех мест производства работ оговорено не только в отношении членов комитета рабочих и служащих, но также в отношении членов правлений профсоюзов и в отношении лиц, уполномоченных правлениями профсоюзов по специальным мандатам; 8) ст. 169—отчетливо поставлен вопрос о том, что компетенция особых сессий народного суда распространяется не только на уголовные, но и на гражданские дела о труде; 9) ст. 174—в отношении членов профсоюзов установлен порядок проведения решений третейского суда через профсоюзы, а не принудительный поря-

---

[10]) Вводная часть означенной Объяснительной записки имеет ближайшее отношение к содержанию настоящего параграфа.

[11]) Ср. ниже гл. II, § 2.

[12]) См. «IV Сессия Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета IX созыва.—23—31 октября 1922 г.—Бюллетень (Стенографический отчет)».

док исполнения решений через народный суд. Окончательная редакция (стилистическая) кодекса была поручена Президиуму ВЦИК.

В заседании пленума сессии ВЦИК 31-го октября т. Ленин в речи об итогах и ближайших перспективах внутренней работы [13]) остановился, между прочим, на оценке утвержденного накануне Кодекса Законов о Труде [14]).

Постановление о введении нового кодекса в действие было подписано Президиумом ВЦИК 9-го ноября 1922 г. (см. следующий параграф).

§ 7. Введение в действие Кодекса Законов о Труде 1922 года.

Постановление ВЦИК от 9-го ноября 1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР, изд. 1922 г.» [1]) гласит, что «действие настоящего Кодекса распространяется на всю территорию РСФСР и всех союзных и автономных Советских Республик и областей» (ст. V). Таким образом, в силу договорных отношений между РСФСР и союзными республиками, КЗоТ 1922 г. к моменту образования СССР (6-ое июля 1923 г.) действовал на всей союзной территории. Постановлением же Президиума ЦИК СССР от 13-го июля 1923 г. закреплено действие КЗоТ 1922 г., как составной части союзного законодательства (см. выше § 4).

КЗоТ 1922 г. введен в действие, как уже отмечено, с 15-го ноября 1922 г. (ст. 1 вводного закона от 9/XI 1922 г.) [2]). С момента вступления в силу нового КЗоТ отпало действие КЗоТ изд. 1918 г. и «все прочие узаконения и распоряжения по труду» потеряли силу, поскольку они противоречили правилам нового КЗоТ (ст. II, ч. 1 вводного закона—ср. ниже § 8). Все споры по вопросам, возникшим до 15-го ноября 1922 г., должны были рассматриваться и заканчиваться на основании прежде действовавших законов не позднее 15-го мая 1923 г., после же этого срока подлежали применению исключительно правила КЗоТ 1922 г. и согласованных с ним постановлений (ст. 7 пост. СНК РСФСР от 3/IV 1923 г.—см. ниже § 8).

Согласно ст. III вводного закона от 9-го ноября 1922 г., порядок применения и проведения в жизнь всех постановлений КЗоТ определяется постановлениями и инструкциями СНК, СТО и НКТ (ср. ниже ст. 3 вводного закона УССР). Согласно же ст. IV вводного закона, «изменения или дополнения» КЗоТ допускаются только по постановлениям ВЦИК (ср. ниже ст. 4 вводного закона УССР). Выражение «дополнения» является в данном случае неточным. Вводный за-

---

[13]) Бюллетень № 8, стр. 12—15.

[14]) См. отрывок из речи т. Ленина, приведенный ниже в гл. II, § 2.

[1]) Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 70.

[2]) Трудовые сессии народного суда (см. ниже § 11) были организованы, на предусмотренных в КЗоТ основах, только с весны 1923 г.

кон противопоставляет «изменения или дополнения» КЗоТ (ст. IV) «применению и проведению в жизнь» постановлений КЗоТ (ст. III). Под «дополнениями» здесь необходимо понимать только такие дополнения, которыми устанавливаются те или иные изменения КЗоТ. Иначе говоря, ст. IV вводного закона от 9-го ноября 1922 г., как и ст. 4 вводного закона УССР (см. ниже), имеет в виду, по существу, только изменения КЗоТ [3]).

На территории Украины КЗоТ 1922 г. введен в действие, на основании вводного закона ВЦИК от 9-го ноября 1922 г., особым дополнительным вводным законом УССР—постановлением Всеукраинского ЦИК от 2-го декабря 1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде УССР, изд. 1922 г.» [4]). Приведем полностью текст этого вводного закона УССР:

«На основании постановления ВЦИК от 9-го ноября 1922 года «о введении в действие Кодекса Законов о Труде» («Известия ВЦИК», № 254 от 10/XI—1922) Всеукраинский Центральный Исполнительный Комитет постановляет:

«1. Ввести в действие на территории Украины Кодекс Законов о Труде 1922 года с 15 ноября 1922 года».

«2. С момента введения его в действие, Кодекс Законов о Труде 1918 года теряет свою силу. Точно также считаются отмененными все узаконения и распоряжения по труду, поскольку они противоречат правилам Кодекса Законов о Труде 1922 года».

«Уполномоченному Народного Комиссариата Труда поручается к 1 января 1923 года представить на утверждение Совета Народных Комиссаров перечень узаконений по труду, сохраняющих силу при введении в действие настоящего Кодекса Законов о Труде».

«3. Порядок применения и проведения в жизнь всех постановлений вводимого Кодекса Законов о Труде определяется постановлениями и инструкциями Совнаркома и Уполнаркомтруда».

«4. Изменение или дополнение сего Кодекса допускается только по постановлениям Всеукраинского Центрального Исполнительного Комитета».

«5. Нарушение правил, установленных настоящим Кодексом, а также узаконений и распоряжений по труду, изданных СНК и Упол. НКТ на основании ст. 3 настоящего постановления, карается согласно ст. ст. 132, 133 и др. Уголовного Кодекса (С. У. 1922 г., № 36, ст. 553)».

Текст КЗоТ, введенный в действие в УССР, имеет только следующие отличия от текста, принятого ВЦИК'ом РСФСР: а) ссылки на НКТ, ВЦИК, ВЦСПС, ВСНХ, ЦК союза, Революционный Военный Совет Республики (ныне—Революционный Военный Совет СССР) соответственно заменены ссылками на Уполномоченного НКТ, ВУЦИК, Южбюро ВЦСПС, УСНХ, Южбюро союза, командвойск Укркрыма, б) исключены ссылки на СТО, в) вместо «граждан РСФСР», говорится о «гражданах УССР», г) ссылка на ст. 16 Конституции РСФСР заменена ссылкой

---

[3]) Ст. VI вводного закона от 9/XI 1922 г.—см. ниже § 12.

[4]) См. «Известия Управления Уполномоченного Народного Комиссариата Труда РСФСР при Совнаркоме УССР» 1922 г., № 17.

на ст. 26 Конституции УССР и в ст. 167 КЗоТ упомянут не «Уголовный Кодекс РСФСР», а «Уголовный Кодекс» [5]).

Мы видели, что, согласно вводным законам РСФСР и УССР, изменения КЗоТ соответственно допускаются только по постановлениям ВЦИК и ВУЦИК. С образованием СССР право изменять КЗоТ—и, при том, для всей территории СССР—принадлежит верховным органам власти СССР, так как к предметам ведения последних Конституция СССР относит, между прочим, «установление основных законов о труде» (см. выше § 4). Этим не устраняется, однако, право ЦИК'ов союзных республик изменять действующий КЗоТ для своих территорий, так как еще не установлено, какие из норм КЗоТ 1922 г. войдут в «основные законы о труде» СССР, т.-е. в будущий КЗоТ СССР (ср. выше § 4).

До настоящего времени официальному изменению подверглась только одна статья КЗоТ. Постановлением ВЦИК и СНК РСФСР от 11-го августа 1924 г. об изменении ст. 101 Гражданского Кодекса, ст. 266 Гражданско-Процессуального Кодекса и ст. 93 Кодекса Законов о Труде [6]) изменена редакция ст. 93 КЗоТ и статья эта изложена следующим образом:

«В случае несостоятельности нанимателя все выплаты рабочим и служащим, вытекающие из коллективных и трудовых договоров, удовлетворяются в первую очередь, в соответствии со ст. 101 Гражданского Кодекса и ст. 266 Гражданско-Процессуального Кодекса».

По совокупности ст. 101 Гражд. Код., ст. 266 Гражд. Проц. Код. и ст. 93 КЗоТ (в новых редакциях), обращенные на имущество должника взыскания подлежат удовлетворению в следующем порядке: 1) покрытие задолженности должника по заработной плате рабочим и служащим, по социальному страхованию и по алиментам, 2) покрытие недоимок по налогам и сборам как общегосударственным, так и местным, 3) покрытие предъявленных государственными органами претензий, вытекающих из договоров подряда и поставки, 4) претензия залогодержателя того имущества, на которое обращено взыскание, 5) прочие претензии государственных учреждений и предприятий, 6) претензии остальных кредиторов. Взыскания, входящие в одну и ту же очередь, удовлетворяются по соразмерности [7]).

§ 8. Перечни постановлений, сохранивших силу и отмененных с введением в действие Кодекса Законов о Труде 1922 г.

Особого рассмотрения требует один специальный вопрос, который был связан с введением в действие КЗоТ 1922 г.

В связи с разработкой проекта КЗОТ 1922 г. возник вопрос о необходимости в законодательном порядке определить, в какой части постановления о

---

[5]) О введении КЗоТ в действие и о проведении его в Дальне-Восточной области см. Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 19, ст. 191 (в извлечении—ДЗоТ IV, 1) и Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 68, ст. 674 (в извлечении—«Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 31).

[6]) Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 70.

[7]) Ср. ст. 38а Угол. Код. — Новые редакции ст. 101 Гражд. Код., ст. 266 Гражд. Проц. Код. и ст. 93 КЗоТ проведены затем актами, утвержденными 16-го октября 1924 г. 2-й сессией ВЦИК XI созыва (Собр. Узак. РСФСР, № 78, ст. 783 и № 79, ст. 785 и ст. 788). При этом в редакцию ст. 266 Гражд. Проц. Код. внесено дальнейшее изменение, в силу которого претензии кооперативных организаций (центральных, областных, губернских, городских, уезных и районных) перешли из шестой очереди в пятую.

труде, действовавшие до издания нового кодекса, должны будут считаться отмененными и в какой части—сохраняющими силу при введении в действие нового кодекса.

Первый проект КЗоТ (см. выше § 6) ограничивался общим указанием на то, что «все существующие законоположения, постановления, распоряжения отдельных учреждений, инструкции, правила внутреннего распорядка и т. п., а равно и отдельные договоры и соглашения впредь действительны лишь постольку, поскольку они не противоречат правилам настоящего кодекса» (ст. II «Введения»). Но второй проект, в особо выделенном проекте постановления ВЦИК «О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР», признал необходимость в законодательном порядке, путем издания особого перечня, конкретно установить, какие именно из ранее изданных узаконений по труду отменяются в связи с введением в действие нового КЗоТ. Подчеркнем, что здесь вопрос об издании перечня был поставлен лишь в отношении «узаконений» в тесном смысле слова, а не наркоматских постановлений о труде (ср. выше § 4 о понятии закона), и что имелся в виду перечень отменяемых законодательных актов, а не перечень актов, сохраняющих силу.

Комиссия СНК, рассматривавшая проект нового КЗоТ, остановилась на той точке зрения, что опубликованию подлежит не перечень отменяемых узаконений по труду, а перечень узаконений, сохраняющих силу [1]). Эта точка зрения удержалась в дальнейших законодательных работах по изданию КЗоТ 1922 г., и таким образом получилась окончательная редакция ст. II, ч. 2 вводного закона от 9-го ноября 1922 г. (см. выше § 7): «Совету Народных Комиссаров поручается к 1 декабря опубликовать по представлению Народного Комиссариата Труда перечень узаконений по труду, сохраняющих силу при введении в действие настоящего Кодекса Законов о Труде (изд. 1922 года)».

Однако, при рассмотрении представленного Наркомтрудом проекта означенного перечня Совнарком РСФСР признал необходимым, чтобы, для ясности, был опубликован как перечень узаконений, сохраняющих силу, так равно и перечень узаконений, отменяемых в связи с введением в действие нового КЗоТ. Соответствующее задание было дано Совнаркомом Наркомтруду при вторичном обсуждении вопроса о перечнях 19-го декабря 1922 г. «Исполнение этого задания потребовало детального рассмотрения всего законодательства РСФСР с 1918 г., так как вопросы труда затрагиваются в целом ряде декретов по регулированию народного хозяйства вообще; переработанные проекты перечней с проектом вводного к ним постановления внесены в СНК 26 января с. г. (т.-е. 1923 г.—*И. В.*) и 2 марта все эти проекты приняты Малым Советом Нар. Комиссаров» [2]). Только 3 апреля 1923 г. Совнаркомом РСФСР было издано постановление «об утверждении перечней постановлений Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета, Совета Народных Комиссаров, Совета Рабоче-Крестьянской Обороны и Совета Труда и Обороны, изданных до введения в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР (до 15/XI 1922 г.), сохраняющих силу, а также утративших ее при введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР, изд 1922 г.» [3]). Фактически это постановление было опубликовано только в мае 1923 г.

Перечни, утвержденные Совнаркомом 3 апреля 1923 г., озаглавлены: 1) «Перечень постановлений Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета, Совета Народных Комиссаров и Совета Труда и Обороны, изданных до 15 ноября 1922 г., сохраняющих силу по введении в действие Кодекса Законов о Труде изд. 1922 г.», и 2) «Перечень постановлений ВЦИК, СНК и СТО, отменяемых в связи с введением в действие Кодекса Законов о Труде изд. 1922 года, а также отмененных ранее изданными постановлениями или утративших значение к моменту введения в действие Кодекса (15/XI 1922 года)». Оба перечня составлены в хронологическом порядке, с разбивкой материала по главам КЗоТ изд. 1922 г.

---

[1]) Ср. мою назв. статью в № 7—9 «Власти Советов» за 1922 г., стр. 25.

[2]) См. назв. статью Е. Н. Даниловой в № 1/4 «Советского Права» за 1923 г., стр. 132.

[3]) Собр. Узак. РСФСР 1923 г., №№ 34—35; «Изв. НКТ» 1923 г., № 17/18; ДЗоТ II, 261.

В перечне узаконений, сохраняющих силу, было указано всего 39 узаконений (1—1920 г., 10—1921 г., 28—1922 г.), с оговоркой, что «вопрос о сохранении силы законодательством о трудгужналоге решается особыми по сему предмету постановлениями» и что сохраняют силу «все постановления об установлении персональных ставок, пенсий, пособий тем или иным ученым, революционным деятелям и т. д. и членам их семейств». К 39 узаконениям первого перечня следует еще присоединить: а) 9 узаконений, которые, согласно ст. 2 постановления СНК от 3 апреля 1923 г., были временно оставлены в силе, с предложением Наркомтруду и другим ведомствам по принадлежности переработать их и внести в установленном порядке на утверждение СНК не позже 1 мая 1923 г., б) 3 узаконения, которые, согласно ст. 3 постановления СНК от 3 апреля 1923 г., были временно оставлены в силе, с предложением Наркомтруду переработать их и, по согласованию с подлежащими ведомствами, не позже 1 мая 1923 г. издать от своего имени [4]). Таким образом, на 15 ноября 1922 г., т.-е. на день введения в действие КЗоТ 1922 г., сохраняло силу всего 51 из ранее изданных узаконений по труду.

В утвержденном 3 апреля 1923 г. перечне отменяемых узаконений было указано всего 477 узаконений.

В ст. 4 постановления СНК от 3 апреля 1923 г. было предложено Наркомтруду издать, по согласованию с ВЦСПС, к 1 мая 1923 г. перечень постановлений НКТ и ВЦСПС, а также и Наркомсобеса в области социального страхования лиц наемного труда, сохраняющих силу по введении в действие нового КЗоТ, объединив в случаях, когда это будет признано необходимым, однородные постановления в связное целое. Таким образом, по отношению к постановлениям НКТ, ВЦСПС и Наркомсобеса был применен тот порядок издания перечня, который в ст. II вводного закона к КЗоТ 1922 г. был установлен в отношении узаконений по труду. Во исполнение означенного предложения (ст. 4 пост. СНК от 3/IV 1923 г.), НКТ утвердил 27 августа 1923 г. «Перечень постановлений, циркуляров, разъяснений Народного Комиссариата Труда, сохраняющих силу по введении в действие Кодекса Законов о Труде 1922 г. на 1-ое июля 1923 г., составленный применительно к главам Кодекса» [5]).

Перечень постановлений НКТ, НКСО и ВЦСПС первоначально предполагалось закончить постановлениями, изданными по 1 апреля 1923 г. Но данный перечень подвергся переработке и дополнению ввиду предложения ВЦСПС включить в него постановления, опубликованные на 1 июля 1923 г. В утвержденный 27 августа 1923 г. перечень не вошли постановления НКТ, НКСО и ВЦСПС, сохранявшие силу на 15 ноября 1922 г., но затем отмененные к 1 июля 1923 г.

В перечне от 27 августа 1923 г. указано всего 235 постановлений НКТ, НКСО и ВЦСПС. Из этих 235 постановлений почти две трети (около 150) изданы уже после введения в действие КЗоТ 1922 г. Остальные постановления, вошедшие в перечень от 27 августа 1923 г., изданы главным образом в период с 1 января по 15 ноября 1922 г. Всего около полутора десятка постановлений приходится на более ранний период (1919—1921 г.г.).

Из постановлений, самостоятельно изданных ВЦСПС (т.-е. за одной лишь подписью ВЦСПС, без подписи НКТ), в перечень от 27 августа 1923 г. вошли следующие: 1) циркуляр ВЦСПС о приеме на работу членов союза, опубл. 12 ноября 1922 г. [6]); 2) постановление ВЦСПС от 24 декабря 1921 г. № 445 об установлении Общего Положения об урочных работах [7]); 3) постановление ВЦСПС от 18 февраля 1922 г. № 478 об изменении Общего Положения об урочных работах [8]): 4) постановление ВЦСПС от 11 января 1922 г. об освобождении от работы на время менструаций машинисток и гладильщиц, работающих на ножных машинах без механических приводов в швейной промышленности [9]).

---

[4]) Оба предложения не могли быть выполнены к назначенному сроку.
[5]) ДЗоТ II, 281.
[6]) «Труд» 1922 г., № 255; ДЗоТ II, 68.
[7]) «Бюллетень ВЦСПС» 1922 г., № 2/33.
[8]) «Бюлл. ВЦСПС» 1922 г., № 5/36.
[9]) «Бюлл. ВЦСПС» 1922 г., № 4/35; ДЗоТ II, 146.

§ 9. Опубликование постановлений о труде и источники для ознакомления с советским трудовым правом.

Постановления о труде распубликовываются в разных официальных органах печати, в зависимости от того, каким органом власти издано то или иное постановление.

а) Постановления о труде, издаваемые ЦИК'ом, Совнаркомом и СТО СССР распубликовываются в общем порядке в Вестнике Правительства СССР («Вестник ЦИК, СНК и СТО СССР»). Постановления означенных органов—поскольку, конечно, в них не указан особо срок вступления их в силу и поскольку они не вводятся в действие по телеграфу—вступают в законную силу либо с момента получения на местах соответственных номеров «Известий ЦИК СССР и ВЦИК» и «Экономической Жизни», либо с момента получения на местах «Вестника», в тех случаях, когда постановления не напечатаны в упомянутых газетах [1]).

Для РСФСР законодательный материал, выпускаемый общесоюзными органами, дополнительно распубликовывается в «Собрании Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства, издаваемом Народным Комиссариатом Юстиции» (сокращенно—«Собр. Узак.» РСФСР). Этот общесоюзный материал выходит отдельными книжками, но под общей нумерацией со всем «Собранием Узаконений» РСФСР. Распубликование в «Собрании Узаконений» РСФСР общесоюзного законодательного материала началось с № 81 от 27-го ноября 1923 г., но таким образом, что в «Собрании Узаконений» РСФСР распубликованы также ранее изданные законодательные постановления общесоюзных органов [2]). Из постановлений наркоматов СССР и, в частности, из постановлений НКТ СССР помещаются в «Собрании Узаконений» РСФСР только наиболее важные.

Ввиду сравнительно меньшей распространенности и доступности «Вестника ЦИК, СНК и СТО СССР», в РСФСР более или менее общепринято отмечать при актах общесоюзного законодательства не соответствующий номер «Вестника ЦИК, СНК и СТО СССР», а соответствующий номер «Известий ЦИК СССР и ВЦИК» или «Собрания Узаконений» РСФСР *).

---

[1]) Пост. ЦИК СССР от 27/VII 1923 г. об издании «Вестника ЦИК'а, СНК и СТО Союза ССР»,—см. № 3 означенного «Вестника» за 1923 г.

[2]) См. объявление НКЮ на последней странице в № 81 Собр. Узак. РСФСР за 1923 г.

*) В настоящее время, взамен «Вестника ЦИК, СНК и СТО СССР», издается «Собрание Законов и Распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Союза Советских Социалистических Республик» (сокращенно—«Собр. Зак.» СССР). № 1 «Собрания Законов» СССР датирован 13-м сентября 1924 г., но вышел с обычным опозданием по сравнению с проставленной датой. В «Собрании Законов» СССР публикуются постановления ЦИК, СНК и СТО СССР, датированные начиная с 1-го июля 1924 г. Печатание союзного законодательства в «Собрании Узаконений»

б) На постановления о труде правительства РСФСР распространяется общий порядок распубликования постановлений правительства РСФСР в «Собрании Узаконений» РСФСР. Кроме актов ВЦИК, СНК РСФСР и ЭКОСО РСФСР, в «Собрании Узаконений» РСФСР помещаются наиболее важные из постановлений наркоматов РСФСР,—в частности, наиболее важные из постановлений НКТ РСФСР. Момент вступления в силу актов правительства РСФСР определяется так же, как указано выше для общесоюзных актов. Отметим тут же, что для постановлений отдельных наркоматов распубликование их в официальном органе соответствующего наркомата равносильно распубликованию в «Собр. Узак.» РСФСР, в «Изв. ЦИК СССР и ВЦИК» или «Экономической Жизни» [3]).

в) Постановления НКТ СССР («постановления», «правила», «положения», «инструкции», «циркуляры», «разъяснения» и т. д.) распубликовываются в «Известиях Народного Комиссариата Труда СССР». В отдельных случаях, в силу технических причин, те или иные постановления НКТ СССР распубликовываются не в самих «Известиях НКТ СССР», а в особых официальных приложениях к этому органу, при чем в «Известиях НКТ СССР» помещается в таких случаях соответствующее сообщение. Циркуляры внутриведомственного характера распубликовываются, по общему правилу, в «Известиях НКТ СССР» наряду с постановлениями, имеющими общее значение. Все постановления, распубликованные в «Известиях НКТ СССР», обязательны к исполнению на всей территории СССР—без дополнительного распубликования их в местных печатных органах [4]). В «Известиях НКТ СССР» перепечатываются также постановления о труде, издаваемые высшими государственными органами СССР: ЦИК'ом, Совнаркомом и СТО [5]).

Материал, печатаемый в «Известиях НКТ СССР», группируется по

РСФСР прекращено с июля 1924 г., и, таким образом, «Собрание Законов» СССР является единственным официальным сборником постановлений высших органов власти СССР. «Собрание Законов» СССР настолько же доступно и получило настолько же широкое распространение, как и «Собрание Узаконений» РСФСР.

[3]) См. пост. НКЮ от 3/II 1923 г. о времени вступления в силу декретов и постановлений (Собр. Узак. РСФСР 1923 г., № 17).

[4]) Цирк. НКТ СССР от 12/IX 1923 г. № 66 («Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 5/29; ДЗоТ III, 1).—Ср. выше § 3 о праве ЦИК'ов и Президиумов ЦИК союзных республик приостанавливать распоряжения НКТ СССР (ст. 59 Конст. СССР и ст. 8 Общ. Пол. о наркоматах СССР). — Правило о непосредственном действии (на всей территории СССР) не распространяется на директивы НКТ СССР, обращенные к НКТ союзных республик.

[5]) Согласно ст. 2 пост. СНК РСФСР от 11/VIII 1922 г. об обязанности государственных, общественных и частных учреждений, предприятий и хозяйств иметь постановления и правила, регулирующие труд (Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 54; ДЗоТ II, 172), Наркомтруду вменено в обязанность помещать в «Известиях НКТ» все декреты и постановления законодательных органов и ведомств по вопросам регулирования и охраны труда (правила найма и увольнения рабочих и служащих, нормирования заработной платы, охраны труда, социального страхования, разрешения конфликтов и проч.).

следующим рубрикам: 1) общие вопросы, 2) рынок труда, 3) тарифные вопросы, 4) охрана труда, 5) трудовые конфликты, 6) социальное страхование, 7) статистика труда, 8) организационные вопросы (сюда относятся организационные вопросы внутри-ведомственного характера).

г) Для распубликования общих и внутри-ведомственных постановлений о труде, издаваемых в отдельных союзных республиках, НКТ союзных республик могут издавать от своего имени приложения к «Известиям НКТ СССР» [6]). Постановления о труде, издаваемые органами РСФСР, распубликовываются, в качестве особого приложения, в «Известиях НКТ СССР», в конце номера, вслед за текстом постановлений о труде по СССР [7]). В приложении этом печатаются постановления о труде, издаваемые как НКТ РСФСР, так и высшими государственными органами РСФСР. Группировка материала по РСФСР принята такая же, как для материалов по СССР (см. выше).

Нынешние «Известия НКТ СССР» имеют свою историю, имеют предшественников, о которых следует упомянуть для облегчения справок по более раннему советскому трудовому законодательству. С 1920 г. официальным органом НКТ РСФСР являлся «Бюллетень Трудового Фронта», издание которого прекратилось на № 9 за 1922 г. (от 30 апреля). Затем, с 15 июня 1922 г. по конец июля 1923 г., издавались, в качестве официального органа НКТ РСФСР, «Известия Народного Комиссариата Труда» («Изв. НКТ»). В 1922 г. вышли №№ 1/10 по 14—15/23—24 «Известий НКТ», в 1923 г. по конец июля — №№ 1 по 24. С 1 августа 1923 г. «Известия НКТ» были преобразованы, в связи с учреждением НКТ СССР, в официальный орган НКТ СССР и НКТ РСФСР под заголовком «Известия Народных Комиссариатов Труда СССР и РСФСР» («Изв. НКТ СССР и РСФСР»). Под таким заголовком вышло всего четыре выпуска — №№ 1/25 по 4/28 (с 1 августа по 5 сентября 1923 г.). После этого до конца 1923 г. раздельно выходили «Известия НКТ СССР», начиная с № 5/29 и по № 13—15 (37—39), и «Известия НКТ РСФСР», № 1 и № 2. Наконец, с № 1 «Известий НКТ СССР» за 1924 г. проведен действующий в настоящее время порядок, т.-е. порядок распубликования постановлений по РСФСР в особом приложении в конце «Известий НКТ СССР».

Все государственные, общественные и частные учреждения, предприятия и хозяйства, с числом наемных рабочих и служащих не менее 10-ти, обязаны иметь «Известия Народного Комиссариата Труда» в своих управлениях и конторах, а за отсутствием таковых—в местах производства расчета с рабочими [8]).

Что касается вообще органов периодической печати, то с наибольшей (хотя далеко не исчерпывающей) полнотой помещает постановления о труде на своих столбцах газета ВЦСПС «Труд».

По мере накопления материала, издательство НКТ «Вопросы Труда» выпускает, в качестве официального издания, сборники действующего законодательства о труде, подготовляемые к печати зав. Юридическим Бюро НКТ Е. Даниловой (раньше—Юр. Бюро НКТ РСФСР, позднее—

---

[6]) Цирк. НКТ СССР от 12/IX 1923 г., № 66 (см. выше примеч. 4).

[7]) Пост. НКТ СССР от 7/1 1924 г., № 7/2 («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 1; ДЗоТ IV, 2).

[8]) Ст. 1 пост. СНК РСФСР от 11/VIII 1922 г. об обязанности государственных, общественных и частных учреждений, предприятий и хозяйств иметь постановления и правила, регулирующие труд (Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 54; ДЗоТ II, 172).

Юр. Бюро НКТ СССР). До сих пор вышло четыре выпуска этих сборников—первые три под заголовком «Действующее Законодательство о Труде», а четвертый под заголовком «Действующее Законодательство о Труде СССР и РСФСР». I выпуск (изд. 1922 г.) охватывает период по 10-е сентября 1922 г., т.-е. период, предшествовавший изданию КЗоТ 1922 г. Этот I выпуск уже утратил значение для практики. II выпуск (изд. 1923 г.), III (изд. 1924 г.) и IV (изд. 1924 г.) соответственно охватывают периоды по 1-е июня 1923 г., 1-е декабря 1923 г. и 1-ое мая 1924 г. В III выпуске помещены хронологический и алфавитно-предметный указатели ко II и III выпускам. IV выпуск также снабжен хронологическим и алфавитно-предметным указателями. В каждом выпуске имеется предисловие Е. Даниловой с характеристикой содержания и построения соответствующего выпуска и с указаниями относительно порядка пользования ими. Подстрочные примечания, которыми снабжены все выпуски, облегчают выяснение связи отдельных постановлений о труде с предшествующим законодательством.

Регулирование труда по профсоюзной линии и профсоюзная практика по вопросам трудового права наиболее полно отражаются в газете «Труд». Отметим попутно, что, согласно приказу ВСНХ № 428 от 4-го сентября 1922 г., выписка газеты ВЦСПС «Труд» обязательна для всех центральных и местных органов ВСНХ, правлений трестов, синдикатов и отдельных предприятий. Обязательная выписка хозяйственными органами газеты «Труд» является мероприятием, содействующим ознакомлению хозяйственных органов с профсоюзной политикой по вопросам труда и, в частности, с подходом профсоюзов к вопросам трудового права.

Основные материалы, относящиеся к регулированию труда по хозяйственной линии в промышленности, следует искать в «Торгово-Промышленной Газете» и в официальных сборниках приказов и циркуляров ВСНХ [9]).

Значительное внимание вопросам трудового права уделяет журнал «Вопросы Труда», регулярно выходящий с начала 1923 г. (орган НКТ, позднее—орган НКТ СССР). В «Вопросах Труда» можно найти хронику законодательства о труде (действующего и проектируемого) и материалы практики НКТ и его органов по вопросам трудового права, а также статьи и заметки, посвященные разработке действующего трудового права. В литературе по советскому трудовому праву, которая еще только начинает развиваться, журнал «Вопросы Труда» занимает исключительно важное место. В качестве приложения к «Вопросам Труда», с начала 1924 г. выходит бюллетень Бюро иностранной информа-

---

[9]) Приказы и циркуляры ВСНХ по вопросам труда за 1922 и 1923 г.г. собраны в трех сборниках, выпущенных издательством ВСНХ: а) «Сборник приказов и циркуляров ВСНХ по вопросам труда.—Январь—август 1922 г.», б) «Регулирование труда в промышленности.—Приказы и циркуляры ВСНХ за период с сент. 1922 г. по май 1923 г.» и в) «Регулирование труда в промышленности.—Приказы и циркуляры по 1-ое января 1924 г.».

ции НКТ СССР—«Труд и законодательство о труде в капиталистических странах».

В журнале ВЦСПС «Вестник Труда», начиная с № 6—7 за 1923 г., ведется отдел «Трудовое право.—Постановления ВЦСПС». В этом отделе помещается хроника законодательства о труде и важнейших циркуляров и инструкций ВЦСПС, а также текст важнейших постановлений Президиума ВЦСПС (фактически—почти все постановления Президиума ВЦСПС).

Из неофициальных справочных изданий по действующему советскому законодательству о труде следует отметить две книги: 1) Е. А. Колотухин и А. М. Килинский, «Действующее Законодательство о Труде. Комментированный свод действующих законоположений в связи с Кодексом Законов о Труде изд. 1922 г. Пособие для юридических консультаций профессиональных союзов», 2 изд., Москва 1924 г. (изд. ВЦСПС), 2) Л. М. Ротенберг (под редакцией М. С. Бухова), «Трудовое законодательство. Полное собрание действующих законов о труде в алфавитно-предметном порядке», в двух частях,—Москва 1924 г., изд. НКЮ.

Появившаяся до сих пор учебная литература по советскому трудовому праву исчерпывается книгой К. М. Варшавского «Трудовое право СССР» (Ленинград 1924 г., изд. «Academia», стр. 180). Эта книга представляет собой переработку по расширенному плану более ранней работы того же автора, изданной в 1923 г. под заглавием «Трудовой договор». Новая книга Варшавского стремится в сжатом, местами конспективном, изложении охватить все трудовое право СССР (кроме вопросов социального страхования).

Для целей преподавания может быть использован, в качестве материала для практических занятий, «Сборник задач по трудовому праву», составленный судьями особой сессии по трудовым делам г. Москвы, т.т. Андерсоном, Егоровым и Шкляревским под общей редакцией т. Стопани (издательство НКТ СССР «Вопросы Труда», 1924 г.).

Интересный опыт обработки материалов судебной практики представляют очерки т. Андерсона «Трудовое право в судебной практике» в органе Московского Губсуда «Пролетарский Суд» (серия этих очерков, печатавшихся в №№ 1—2, 3 и 4—5 за 1924 г., еще не закончена).

В «Систематическом указателе юридической литературы», составленном В. В. Соколовым и охватывающем период с января 1923 г. по июль 1924 г. (Ленинград, изд. «Колос»), приведена, между прочим, литература по трудовому праву (стр. 35—58) [10].

§ 10. Кодекс Законов о Труде и Гражданский Кодекс.

Действующий Кодекс Законов о Труде и советский Гражданский Кодекса по датам своего утверждения (30-ое и 31-ое октября 1922 г.) являются почти близнецами. Сравнение этих двух кодексов предста-

---

[10]) Как историческую монографию, отчасти затрагивающую и вопросы советского а также и дореволюционного) трудового права, отметим книгу т. А. Панкратовой, «Фабзавкомы России в борьбе за социалистическую фабрику» (Москва 1923 г., изд. «Красная Новь»). По трудовому праву дореволюционной России, кроме общей социально-экономической литературы, отметим: Устав о Промышленном Труде, изд. 1913 г. (основной законодательный материал); проф. Л. С. Таль, «Очерки промышленного рабочего права» (2 изд., 1918 г.); В. Канель, «Рабочий договор. К вопросу о положении рабочего класса в России», ч. 1 (1907 г.); Н. Н. Полянский, «Стачки рабочих и уголовный закон», стр. 362—402 (1907 г.); И. С. Войтинский, «Стачка и рабочий договор по русскому праву» (1911 г.).

вляет особенный интерес ввиду спорного вопроса о применимости общих норм Гражданского Кодекса к трудовым отношениям.

А. Е. Семенова в брошюре «Очерки Советского трудового права» говорит следующее: «Если Гражданский Кодекс есть своего рода программа-максимум, т.-е. максимум той свободы, которую находит возможным предоставить рабоче-крестьянская власть частному экономическому обороту, то Кодекс Законов о Труде есть программа-минимум, т.-е. тот минимум нормальных условий труда и правовых гарантий трудовых отношений, который та же рабоче-крестьянская власть обеспечивает пролетариату и дальнейшее расширение и повышение которого находится в зависимости от степени быстроты и прочности восстановления нашего народного хозяйства». Остановимся несколько подробнее на сравнении той свободы, которая предоставлена хозяйственному обороту Гражданским Кодексом, с постановкой того же вопроса о так наз. свободе договора в КЗоТ.

Более ранние гражданские кодексы буржуазно-капиталистических государств последовательно клали в основу договорного права принцип так наз. свободы договора. В более же поздних гражданских кодексах буржуазно-капиталистических стран принцип «свободы договора» был подчинен некоторым ограничениям. Но радикально порвал с этим принципом только советский Гражданский Кодекс. «Договор здесь очень часто является только заранее установленным законом формуляром, который стороны могут принять только целиком, не внося в него изменений, а при монополии противной стороны, даже не имея фактической возможности отказаться от вступления в договорные отношения, не рискуя хозяйственной гибелью. Однако, в большинстве случаев свобода выбора контрагента, правда, для заключения с ним не особенно гибкого договора, сохраняется за хозяйствующим субъектом. Но закон предопределяет в общем содержание их договоров, устанавливая только в отдельных случаях возможность для сторон отступить от указанного в законе содержания договора» (А. Г. Гойхбарг, «Хозяйственное право РСФСР», т. I, — «Гражданский Кодекс», стр. 137 по 1-му изд.).

Что касается законодательства о труде в современном смысле слова, то уже в буржуазно-капиталистическом обществе это законодательство, в силу своего особого характера и содержания, развивалось как ряд ограничений «свободы договора» между работником и нанимателем. Действующий же в СССР Кодекс Законов о Труде, хотя и исходит из договорного характера трудовых отношений, подчиняет «свободу договора» максимуму ограничений. Этими ограничениями, как плотным кольцом, охвачены все стороны трудовых отношений. И эти ограничения «свободы договора» в КЗоТ идут гораздо дальше, чем в советском Гражданском Кодексе.

Гражданский Кодекс отверг принцип «свободы договора», как руководящее начало, но все-таки узаконил сравнительно значительную

степень свободы для частно-хозяйственной самодеятельности, сравнительно значительную свободу хозяйственной ориентировки для контрагентов, заключающих тот или иной договор. Напротив, КЗоТ оставляет открытым только одно направление, в котором может быть осуществлена «свобода договора» нанимателем, заключающим трудовой договор, а именно направление улучшения условий труда по сравнению с нормами действующего трудового законодательства. Ст. 4 КЗоТ гласит: «все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда сравнительно с постановлениями настоящего Кодекса, недействительны». В основе ст. 4 КЗоТ лежит тот принцип, что советское трудовое законодательство обеспечивает работникам определенный минимум правовых гарантий—в смысле гарантии минимума прав и максимума обязанностей (ответственности) работника.

Итак, даже в буржуазно-капиталистических государствах ограничения «свободы договора» наиболее сильно проявляются, вообще говоря, в области законодательства о труде. И подавно в советском праве, при гораздо более значительных в общем ограничениях «свободы договора», в этом вопросе имеются количественные различия между Гражданским Кодексом и Кодексом Законов о Труде. Здесь количество переходит в качество.

Обратимся теперь к практической проблеме о том, какое значение имеет Гражданский Кодекс для трудовых отношений.

В некоторых своих нормах Гражданский Кодекс регулирует вопросы, смежные с трудовым правом, или дает увязку тех или иных более общих вопросов с вопросами трудового права. Сюда относится, напр., ст. 5 —указание на то, что право организовывать промышленные и торговые предприятия, входящее в состав гражданской правоспособности, предполагает соблюдение всех постановлений, охраняющих применение труда; ст. 9—право несовершеннолетних, достигших 14 лет, и взятых под опеку расточителей самостоятельно распоряжаться получаемой ими заработной платой; ст. 54, 55 и 57—регламентация вопроса о количестве наемных рабочих в тех промышленных и торговых предприятиях, которые могут быть предметом собственности частных лиц и кооперативных организаций; ст. 101, действующая теперь в редакции от 11/VIII—16/X 1924 г.,—указание на то, что заложенное имущество, принадлежащее должнику, при недостаточности прочего имущества должника, обращается, преимущественно перед претензией залогодержателя, на покрытие определенных взысканий и в первую очередь на покрытие задолженности должника по заработной плате рабочим и служащим, по социальному страхованию и по алиментам (ср. ст. 93 КЗоТ,—см. выше § 7). Вместе с тем, Гражданский Кодекс непосредственно предусматривает применение к трудовым отношениям, при определенных условиях, норм главы XIII Обязательственного права, посвященной обязательствам, возникающим вследствие причинения другому вреда.

В общей форме об отношении между Гражданским Кодексом и КЗоТ говорит ст. 3 Гражд. Код.: «Отношения земельные, отношения, возникающие из найма рабочей силы, и отношения семейные регулируются особыми кодексами». С толкованием ст. 3 Гражд. Код. связан вопрос о применимости общих норм Гражданского Кодекса к трудовым отношениям.

Практика наталкивается в области трудовых отношений на такие вопросы, которые предусмотрены теми или иными общими нормами Гражданского Кодекса, но не разрешены действующим трудовым правом в непосредственном применении к трудовым отношениям. Казалось бы, что, ввиду прямого смысла ст. 3 Гражд. Код., нельзя по поводу таких вопросов сказать, что на трудовые отношения распространяется действие соответствующих общих норм Гражданского Кодекса. В этих случаях необходимо признать пробел в действующем советском праве, его неполноту. До введения в действие Гражданского Процессуального Кодекса РСФСР, т.-е. до 1-го сентября 1923 г., эти случаи подходили под действие ст. 22 Положения о Народном Суде РСФСР: «При решении дел Народный Суд применяет декреты Рабоче-Крестьянского Правительства, а в случае отсутствия соответствующего декрета или неполноты такового руководствуется социалистическим правосознанием» [1]. С момента же введения в действие Гражд. Проц. Кодекса РСФСР указанные случаи подходят под действие ст. 4 Гражд. Проц. Код.: «За недостатком узаконений и распоряжений для решения какого-либо дела, суд решает его, руководствуясь общими началами советского законодательства и общей политикой Рабоче-Крестьянского Правительства» [2].

Предположим, что суд имеет дело с конкретным пробелом в действующем советском трудовом праве и что имеется общая норма Гражданского Кодекса, которая, если ее применить к трудовым отношениям, могла бы, по своему логическому содержанию, заполнить этот пробел. При наличии этих условий суд, на основании ст. 4 Гражд. Проц. Код., мог бы применить общую норму Гражданского Кодекса к трудовому отношению, но лишь постольку, поскольку суд признал бы, что именно такое решение вопроса в наибольшей степени соответствует «общим началам советского законодательства» о труде и «общей политике Рабоче-Крестьянского Правительства» в области регулирования труда. Во многих случаях, однако, общая норма Гражданского Кодекса не выдержала бы такого испытания. Тогда суд должен был бы найти иное решение вопроса, более соответствующее «общим началам» советского трудового права и «общей политике» советской власти в области регулирования труда. Таков вывод, вытекающий, по нашему мнению, из совокупности ст. 3 Гражд. Кодекса и ст. 4 Гражд. Проц. Кодекса.

---

[1] Собр. Узак. РСФСР 1920 г., № 83.
[2] Собр. Узак. РСФСР 1923 г., №№ 46—47.

Существует, однако, взгляд, упрощающий подход к рассматриваемому вопросу. Часто признают, что общие нормы Гражданского Кодекса, как таковые, непосредственно распространяются на трудовые отношения в тех пределах, в каких соответствующие вопросы, возникающие по поводу трудовых отношений, не разрешены трудовым законодательством. В литературе такую точку зрения защищал К. М. Варшавский. «Ст. 3 содержит»,—говорит Варшавский,—«не более, как отсылку по перечисленным в ней вопросам к особым кодексам, она имеет лишь тот смысл, что в Гр. К. никаких специальных норм, касающихся договоров о труде, об аренде земли или договора брачного, не содержится; но поскольку эти отношения представляют виды гражданских правоотношений, к ним должны найти применение все постановления Гр. К., относящиеся ко всем вообще договорам и ко всем вообще сделкам». И далее: «Гр. К. может, таким образом, иметь субсидиарное (восполняющее—*И. В.*) значение» («Трудовой договор по Кодексу Законов о Труде СССР», стр. 20—21, примеч. 4.—Курсив мой—*И. В.*).

Таково основное положение Варшавского, которое было выдвинуто им в «Трудовом договоре по Кодексу Законов о Труде СССР». В настоящее же время, в «Трудовом праве СССР», Варшавский, возражая сторонникам того взгляда, что Гражданский Кодекс непосредственно не распространяется на трудовые отношения, сопровождает свое основное положение следующими пояснениями: «И сторонники взгляда о нераспространении Гр. К. на трудовое отношение вынуждены признать, что суду придется применять этот кодекс, но только не как обязательную для него норму, а в порядке судейского усмотрения, по аналогии [3]). Но много ли этим выигрывается? Ведь, и в том случае, если признать, что Гр. К. распространяется на трудовое отношение, как таковой, он должен применяться не вслепую, а разумно, с учетом подлежащих экономических особенностей трудового отношения и т. д.... Для такого свободного применения Гражд. Код. к трудовому отношению, как и ко всякому иному, наше законодательство дает достаточный простор» (стр. 24—25).

В дальнейшем изложении Варшавский приводит следующий пример того, как при применении Гражданского Кодекса к трудовым отношениям должны учитываться особенности этих отношений. При заключении трудового договора с лицом, не достигшим 14 лет, наниматель, помимо уголовной ответственности, отвечает перед малолетним и в гражданском порядке (Варшавский ссылается на ст. 148 Гражд. Код.). При приеме же женщин на работу в такое производство, в котором женский труд воспрещен, «работница по общим началам гражданского права не только не может искать убытка (следует ссылка на ст. 147 Гражд. Код.—*И. В.*), но даже не имеет права на выходное пособие,

---

[3]) Здесь Варшавский ссылается в выноске на мою рецензию на «Очерки Советского трудового права» А. Е. Семеновой («Вопросы Труда» 1923 г., № 5—6).

ибо выходное пособие выдается в случае расторжения договора, а недействительный договор расторжения не требует»... «Но такое разрешение вопроса противоречило бы всему духу К. и, в частности, его стремлению всю тяжесть ответственности возложить на нанимателя. Поэтому вопрос следует разрешить по аналогии с принятием несовершеннолетнего» («Трудовое право СССР», стр. 76).

Не доказывают ли примеры, подобные приведенному, что по вопросам, не предусмотренным в трудовом законодательстве, Гражданский Кодекс может применяться к трудовым отношениям лишь «постольку, поскольку»? И правильно ли такое применение Гражданского Кодекса к трудовым отношениям, неизбежно совершенно свободное и факультативное, отождествлять с общими принципами «свободного применения» советского права? Не будет ли правильнее, не останавливаясь на полпути, признать, в соответствии с прямым смыслом ст. 3 Гражд. Код., что Гражданский Кодекс непосредственно не распространяется на трудовые отношения?

С точкой зрения непосредственного распространения Гражданского Кодекса на трудовые отношения связана,—даже при таких оговорках, как сделанные Варшавским,—опасность упрощенного формально-логического применения к трудовым отношениям общих норм Гражданского Кодекса, вразрез с «общими началами советского законодательства» о труде и «общей политикой Рабоче-Крестьянского Правительства» в области регулирования труда (см. выше ст. 4 Гражд. Проц. Код.). И Варшавский не избежал этой опасности.

Предлагая применять к трудовым отношениям ст. 117 Гражд. Код. о возмещении убытков [4]), Варшавский считает эту статью распространяющейся на ответственность нанявшегося перед нанимателем («Трудовое право СССР», стр. 80). В частности, Варшавский полагает, что в случаях применения ст. 83 КЗоТ [5]), «наниматель, разумеется, не лишается права взыскивать убытки в общем исковом порядке» (там же, стр. 81). По мнению Варшавского, «законодательство о труде сужает именно только ответственность нанимающегося за риск, не ограничивая его ответственность за вину» (та же стр.).

Такое предположение Варшавского о применимости ст. 117 Гражд. Код. к вопросу об имущественной ответственности работников по трудовому отношению совершенно ошибочно, и этот взгляд необходимо категорически отвергнуть. Высказывая такой взгляд, Варшавский обращает в пустое слово свою собственную характеристику трудового права СССР, как «замкнутой системы не только тесно связанных, но и взаимно обусловленных друг другом норм, проникнутых единым

---

[4]) Ст. 117 Гражд. Код.: «В случае неисполнения должником обязательства, он обязан возместить кредитору причиненные неисполнением убытки. Под убытком разумеется как положительный ущерб в имуществе, так и упущенная выгода, возможная при обычных условиях оборота».

[5]) См. ниже гл. VIII, § 10.

содержанием» (предисловие к «Трудовому праву СССР»). Здесь уже и помину не остается от замкнутости данной системы правовых норм. Между тем, эта система, действительно, замкнутая,—и надо принять за непреложное положение, что имущественная ответственность по трудовому отношению, при отсутствии состава уголовно-наказуемого деяния, может быть возложена на работника лишь в тех пределах, в каких это допускает действующее советское законодательство о труде. Применение ст. 117 Гражд. Код. к вопросу об имущественной ответственности работников по трудовому отношению привело бы к тому, что работник нес бы имущественную ответственность, притом трудно предвидимую по своему размеру, как за прогул (сверх установленного вычета за недоработанное время), так и за незакономерное расторжение трудового договора. Это не только противоречило бы КЗоТ, но принципиальная неограниченность размера такой имущественной ответственности явилась бы ухудшением положения работника по сравнению с целым рядом законодательств буржуазно-капиталистических стран [6]). Что касается, в частности, ст. 83 КЗоТ, то, при недостижении соглашения в расценочно-конфликтной комиссии или при отсутствии расценочно-конфликтной комиссии, наниматель может в общем исковом порядке взыскивать с работника убытки, причиненные порчей приспособлений, изделий и материалов; но условия и размер ответственности работника и в этом случае ограничены рамками ст. 83 КЗоТ [7]).

В силу тех же соображений необходимо отвергнуть ссылку Варшавского на применимость к трудовым отношениям ст. 143 Гражд. Код. о задатке. Из самого понятия задатка вытекает, что, в применении к трудовым отношениям, речь о задатке могла бы итти только в смысле выдачи задатка нанявшемуся [8]). Однако, применение к нанявшемуся общей нормы Гражд. Кодекса об ответственности в двойном размере полученного задатка противоречило бы отмеченному нами поло-

---

[6]) Никак нельзя согласиться с мнением Варшавского, что материальные интересы трудящегося достаточно обеспечиваются в данном случае нормами об ограничении взысканий, гарантирующими ему прожиточный минимум (об этих нормах см. ниже гл. II, § 8). Общим правилом об ограничении обращения взысканий на заработную плату не устраняется вопрос об ограничении имущественной ответственности нанявшегося перед нанимателем.

[7]) См. подробнее ниже гл. VIII, § 10. Ср. там в особенности примеч. 4.

[8]) Ст. 143 Гражд. Код.: «Задатком признается денежная сумма или иная имущественная ценность, выданная в счет причитающихся по договору платежей одним контрагентом другому для удостоверения договора и обеспечения его исполнения. Если за неисполнение договора ответственно лицо, давшее задаток, оно теряет таковой. Если за неисполнение ответственно лицо, получившее задаток, оно обязано возвратить таковой в двойном размере. Сверх того, сторона, ответственная за неисполнение договора, обязана возместить убытки противной стороне с зачетом задатка, если противное не установлено договором. Задаток рассматривается как отступное лишь когда это условлено сторонами».

жению о пределах имущественной ответственности работника по трудовому отношению.

Остановимся вкратце на той позиции, которую занял по рассматриваемому вопросу А. Ф. Лях [9]. Если практика применяет к трудовым отношениям отдельные общие нормы Гражданского Кодекса (напр., об исковой давности), то Лях видит в этом неизбежное нарушение слишком категорической, по его мнению, ст. 3. Гражд. Кодекса. Лях говорит: «на путь использования норм Гр. Кодекса и пришлось, ввиду отмеченных пробелов КЗоТ, стать на практике, хотя ст. 3 Гр. Код. и исключает целиком возможность его применения к трудовым отношениям». Мы, однако, уже указали, что, на основании ст. 3 Гражд. Код. и ст. 4 Гражд. Проц. Код., пробелы в действующем советском трудовом праве могут быть восполняемы общими нормами Гражданского Кодекса, но только не в порядке непосредственного применения Гражданского Кодекса, как такового, а в порядке ст. 4 Гражд. Проц. Код.

На будущее время Лях делает следующее предложение: «необходимо перередактировать ст. 3 Гр. К. в том смысле, что нормы Гр. К. применяются к трудовым отношениям постольку, поскольку соответствующие вопросы не предусмотрены специальными узаконениями; при этом в примечании должны быть прямо перечислены статьи, во всяком случае не применяемые к трудовым или коллективным договорам и возникающим на их основе правоотношениям». Можно было бы только приветствовать попытку внести в законодательство некоторые указания по вопросу о применении к трудовым отношениям общих норм Гражданского Кодекса. Но едва ли целесообразно принять предлагаемый Ляхом вариант решения этого вопроса. Правильнее было бы указать в особом примечании к ст. 3 Гражд. Код., что общие нормы Гражданского Кодекса могут применяться к трудовым отношениям лишь в порядке ст. 4 Гражд. Проц. Код., поскольку эти нормы соответствуют общим началам советского законодательства о труде и общей политике Рабоче-Крестьянского Правительства в области регулирования труда. На-ряду с этим общим указанием, могли бы быть перечислены те очень немногочисленные общие нормы Гражданского Кодекса, которые, как, напр., постановление об исковой давности, должны, во всяком случае, применяться к трудовым отношениям.

Нам пришлось встретиться с мнением, что, при толковании ст. 3 Гражд. Код., следует различать заключение сделки найма рабочей силы (трудового договора) и, с другой стороны, отношение, возникающее из состоявшегося найма рабочей силы. Ст. 3 Гражд. Код., с этой точки зрения, отсылает к особому кодексу только по вопросам об «отношениях, возникающих из найма рабочей силы», но не по вопросам, касающимся заключения трудового договора. Отсюда делается вывод, что, напр., общие нормы Гражд. Кодекса о недействительности сделок, как относящиеся к вопросам заключения договора, непосредственно распространяются на трудовые отношения. Обращаясь к оценке этого взгляда, отметим, что в таких ограниченных пределах непосредственное применение к трудовым отношениям общих норм Гражд. Кодекса не угрожает теми опасностями, которые указаны выше. Однако, и непосредственное применение к трудовым отношениям общих норм Гражд. Кодекса о недействительности сделок не всегда приводило бы к удовлетворительным результатам, так что и здесь необходимы коррективы (ср. выше пример, приведенный К. М. Варшавским).

---

[9]) Статья «Гражданский Кодекс и трудовые отношения» в № 12 «Вопросов Труда» за 1923 г.

Практически наиболее важным применением к трудовым отношениям общих норм Гражд. Кодекса является распространение на трудовые отношения общего трехлетнего срока исковой давности [10]).

§ 11. Трудовые суды и трудовая прокуратура *).

К области трудового права относится ряд специальных вопросов советского судоустройства, а равно советского гражданского и уголовного процесса. Это—специальные вопросы, связанные с судебным разбирательством гражданских и уголовных дел о труде. Рассмотрение относящихся сюда вопросов судоустройства явится дополнением к предшествующим замечаниям о государственных органах, регулирующих труд (см. выше § 3).

Для разбора, в качестве суда первой инстанции, гражданских и уголовных дел о труде созданы, в рамках общей системы народных судов, особые трудовые сессии народного суда [1]). Первоначальный состав этого трудового суда, в настоящее время реорганизованного (см. ниже), был установлен в ст. 169 КЗоТ и несколько подробнее определен в Положении о судоустройстве РСФСР, утвержденном одним днем позже той же сессией ВЦИК.

Как гласит Положение о судоустройстве, предусматривавшее первоначальный состав трудовых сессий, «трудовые сессии народных судов образуются при каждом губернском суде в составе одного постоянного народного судьи и двух постоянных членов суда, одного—по избранию местного губпрофсовета и другого—от местного губернского отдела труда, и действуют в том же порядке и по тем же правилам,

---

[10]) Ст. 44 и след. Гражд. Код.,—см. примеч. к ст. 15 Правил от 14/VIII 1923 г. об очередных и дополнительных отпусках, а также см. в № 33—34 «Изв. НКТ СССР» за 1924 г. разъяснение Отдела Законодательных Предположений и Кодификации НКЮ РСФСР о том, что на истребование заработной платы распространяется действие общей трехлетней давности.—О применении ст. 30—35 Гражд. Код. к фиктивным сделкам, прикрывающим трудовые отношения, см. ниже гл. III, § 1.

*) Ср. ст. 24 Основ судоустройства Союза ССР и союзных республик (Собр. Зак. СССР 1924 г., № 23).

[1]) Ст. 168—169 КЗоТ и ст. 2, п. «в» Положения о судоустройстве РСФСР.—При разработке проектов КЗоТ и Положения о судоустройстве вопрос о компетенции трудовых сессий народного суда по гражданским делам являлся предметом спора, так как были сторонники сохранения существовавших в то время конфликтных комиссий при органах НКТ, рассматривавших означенные дела. Вопрос этот получил окончательное разрешение 30-го октября 1922 г. при установлении сессией ВЦИК окончательной редакции ст. 169 действующего КЗоТ. В редакцию же ст. 2, п. «в» Положения о судоустройстве, утвержденного сессией ВЦИК днем позже, не было внесено соответствующего изменения. Этим была вызвана необходимость последующего изменения текста ст. 2, п. «в», каковой пункт в настоящее время действует в редакции от 7-го июля 1923 г. Первоначальная редакция ст. 2, п. «в» гласила: «по делам о преступлениях, по нарушению Кодекса Законов о Труде—особые трудовые сессии народных судов»; действующая же редакция гласит: «по делам, связанным с нарушением Кодекса Законов о Труде изд. 1922 года (ст. ст. 168 и 169 Кодекса Законов о Труде изд. 1922 г.)—особые трудовые сессии народных судов»

что и народные суды» (ст. 92—по первоначальной редакции, ст. 131, ч. 1—по действующей редакции от 7-го июля 1923 г.). «Требования для занятия должности народного судьи, председательствующего в трудовых сессиях, и порядок его назначения и смещения тот же, что и для остальных народных судей губернии» (ст. 132, предлож. 2-е действующего Пол. о судоустр.,—ст. 93, предлож. 2-е первоначальной редакции).

В дальнейшем была предусмотрена организация трудовых сессий, кроме губернских городов, также в уездных городах и крупных промышленных центрах (безотносительно к административному значению последних) при условии, что губернский суд, по соглашению с губпрофсоветом, признает это необходимым. В местах же, где трудовые сессии отсутствуют, судебные трудовые дела рассматриваются народными судами в общем порядке, т.-е. общими народными судами [2]).

Трудовые сессии, как уже отмечено, являются судом первой инстанции. «Кассационное обжалование приговоров трудовой сессии имеет место в обычном порядке в губернский суд, коему принадлежит ближайший надзор и наблюдение за деятельностью трудовых сессий нарсуда (ст. 4 Положения)» (ст. 132, предлож. 1-е действующего Пол. о судоустр.,—ст. 93, предлож. 1-е первоначальной редакции). Хотя приведенная сейчас статья говорит только о «приговорах» (уголовный процесс), указанный порядок обжалования одинаково относится также и к «решениям» трудовых сессий (гражданский процесс).

В тех случаях, когда приговор или решение трудовой сессии отменяется губсудом в кассационном порядке или в порядке надзора, производство по делу направляется в ту же трудовую сессию, в которой дело рассматривалось первоначально. При вторичном рассмотрении дела состав суда должен быть образован из лиц, не участвовавших при первом рассмотрении дела. Порядок командирования народных судей в этих случаях определяется губсудом, а членов суда—делегирующими их органами [3]).

В отличие от общих народных судов, подсудность трудовых сессий не ограничена по сумме иска [4]).

Согласно Уголовно-Процессуальному Кодексу РСФСР, инспектора труда, технические и санитарные являются органами дознания по делам о нарушениях законодательства о труде (ст. 97, п. 2) и могут по означенным делам, как и уполномоченные профсоюзов, выступать в суде, в качестве обвинителя (ст. 50) или в качестве представителя

---

[2]) См. ст. 131, ч. 2 действующего Пол. о судоустр.

[3]) П. 4 цирк. НКЮ РСФСР и НКТ РСФСР от 15/V 1923 г. № 96—191/9 об организации трудовых сессий народных судов,—«Еженедельник Советской Юстиции» 1923 г., № 20; ДЗоТ II, 198. (См. ниже примеч. 5.)

[4]) См. цирк. НКЮ РСФСР от 29/XI 1923 г. № 244 о пределах подсудности трудовых сессий народного суда в области гражданских дел,—«Еженед. Сов. Юстиции» 1923 г., № 46; ДЗоТ III, 336.

интересов потерпевшего (ст. 51). Положение же о судоустройстве в редакции от 7-го июля 1923 г. закрепило дальнейшие процессуальные права инспекторов труда (ст. 131, ч. 3) и существенные процессуальные права НКТ (ст. 133). Эти права инспекции труда и НКТ, закрепленные в ст. 131, ч. 3 и ст. 133 Положения о судоустройстве, должны быть изложены в соответствии с разъяснением их в позднейшем циркуляре НКЮ РСФСР и НКТ РСФСР [5]).

При производстве уголовных и гражданских трудовых дел в трудовых сессиях или в общем порядке в народном суде, инспектору труда предоставляется право знакомиться с делом, давать заключения по делу, поддерживать обвинение, получать копии приговоров и решений и других имеющихся в деле материалов, а также приносить кассационные жалобы в губернский суд в установленный срок. В трудовых же сессиях перечисленными правами пользуется также заведующий губотделом труда и его заместитель. Народному Комиссару Труда предоставлено право истребования, на-ряду с органами прокуратуры, любого трудового дела, разрешенного в трудовой сессии, в общем народном суде (при отсутствии трудовой сессии) или в кассационном отделе губернского суда, приговор или решение по которому вступили в силу, и право опротестования этих приговоров или решений в порядке надзора перед Верховным Судом РСФСР по Уголовной или Гражданской Кассационным Коллегиям.

Исполнение функций высшего прокурорского надзора по трудовым делам возложено в РСФСР на Прокурора по трудовым делам при Верховном Суде РСФСР, назначаемого Прокурором Республики по соглашению с НКТ РСФСР [6]). Вместе с тем, по соглашению НКТ РСФСР с НКЮ РСФСР, также и на местах для ряда губерний, являющихся центрами наибольшего сосредоточения рабочих масс, создана в общей системе прокуратуры специальная трудовая прокуратура—в лице помощников прокурора по трудовым делам (одного на губернию). Помощник прокурора по трудовым делам выделяется губернским прокурором по соглашению с губотделом труда и губпрофсоветом, при чем, по возможности, требуется предшествующий стаж работы в органах профсоюзов и известное знакомство с практикой трудовых дел. Будучи непосредственно подчинены губернскому прокурору, помощники прокурора по трудовым делам должны в то же время согласовывать линию

---

[5]) См. цирк. НКЮ РСФСР и НКТ РСФСР от 4/X 1923 г. № 339/1012/203 «о некоторых изменениях циркуляра НКЮ и НКТ от 15/V 1923 г. об организации трудовых сессий народных судов» («Еженед. Сов. Юстиции» 1923 г., № 39). Цирк. от 15/V 1923 г. с изменениями, внесенными в него циркуляром от 4/X 1923 г., помещен в ДЗоТ III, 219.—Рассматриваемые здесь процессуальные права инспекторов труда и НКТ были первоначально установлены еще до 7-го июля 1923 г. (см. ДЗоТ II, 196—198).

[6]) См. ст. 133 Пол. о судоустр. (новая статья, введенная в редакции от 7-го июля 1923 г.) и инстр. Отдела Прокуратуры НКЮ РСФСР от 4/II 1924 г. № 2 о правах и обязанностях Прокурора по трудовым делам при Верховном Суде РСФС («Еженед. Сов. Юстиции» 1924 г., № 5; ДЗоТ IV, 175).

своей работы с органами НКТ и профсоюзами [7]). Руководство деятельностью местных прокуроров в отношении трудовых дел осуществляется Прокурором по трудовым делам при Верховном Суде РСФСР [8]).

С установлением указанных выше функций по судебным делам инспекции труда и НКТ РСФСР было тесно связано учреждение Бюро Надзора по трудовым делам при НКТ РСФСР, действующего на основании Положения от 12-го ноября 1923 г. («Положение о Бюро Надзора по трудовым делам при НКТ РСФСР») [9]). Бюро Надзора при НКТ РСФСР руководит деятельностью по судебным делам местных органов НКТ и осуществляет по судебным трудовым делам те процессуальные права, которые Положением о судоустройстве предоставлены Народному Комиссару Труда (см. выше). В организационном отношении Бюро Надзора при НКТ РСФСР подчиняется Прокурору по трудовым делам при Верховном Суде РСФСР, который имеет постоянное место пребывания при НКТ РСФСР. На практике должности Прокурора по трудовым делам при Верховном Суде РСФСР и заведующего Бюро Надзора по трудовым делам при НКТ РСФСР объединены в одном лице (т. А. М. Стопани) [10]).

На местах функции Бюро Надзора по трудовым делам выполняются уполномоченными НКТ и заведующими губернскими (областными) отделами труда. При условии же действительной необходимости, при областных управлениях уполномоченных НКТ и губернских (областных) отделах труда могут быть организованы, с особого разрешения НКТ РСФСР, местные бюро надзора по трудовым делам [11]).

Упомянутая выше реорганизация состава трудовых сессий народного суда проведена циркуляром НКТ РСФСР и ВСНХ РСФСР от 3-го июля 1924 г. № 74/1210 о замене представителей органов НКТ

---

[7]) См. цирк. НКЮ РСФСР от 7/I 1924 г. № 2 о порядке организации прокуратуры по трудовым делам в некоторых губерниях («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 4; ДЗоТ IV, 174), цирк. НКТ РСФСР от 9/I 1924 г. № 11/1200 о порядке назначения и деятельности помощников прокуроров по трудовым делам («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 4; ДЗоТ IV, 175) и инстр. НКЮ РСФСР и НКТ РСФСР от 14/V 1924 г. № 61/1206 о взаимоотношениях трудовой прокуратуры с местными органами Наркомтруда («Еженед. Сов. Юстиции» 1924 г., № 23—24; особое приложение к «Изв. НКТ СССР»—«Постановления, инструкции и циркуляры о трудовой прокуратуре и о дознаниях, производимых инспекторами труда», изд. I/VII 1924 г.).

[8]) См. инстр., указ. выше в примеч. 6, и инстр. Отдела Прокуратуры НКЮ РСФСР от 19/V 1924 г. № 56/1204 о взаимоотношениях местной трудовой прокуратуры с Прокурором по трудовым делам при Верховном Суде («Еженед. Сов. Юстиции» 1924 г., № 23—24; «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 22).

[9]) «Изв. НКТ РСФСР» 25/XI 1923 г., № 2; ДЗоТ III, 220.

[10]) К задачам Бюро Надзора по трудовым делам при НКТ РСФСР относится также разрешение вопросов, связанных с опротестованием постановлений расценочно-конфликтных комиссий и третейских судов по мотивам несоответствия их с законом (ст. 5 Положения от 12/XI 1923 г.). См. ниже гл. VII, § 5 и гл. VIII, § 5.

[11]) См. пост. НКТ РСФСР от 18/IV 1924 г. № 44/1203 о дополнении Положения о Бюро Надзора по трудовым делам при НКТ РСФСР («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 17—18; ДЗоТ IV, 318).

в трудовых сессиях народных судов представителями государственных хозяйственных органов [12]). Означенный циркуляр отмечал, что предшествующая работа органов НКТ в области судебных дел о труде охватывала как функции обвинения и надзора за законностью решений и приговоров, так и чисто судебные функции участия в разрешении дел в трудовых сессиях. Одновременное выполнение тех и других функций органами НКТ вызывало серьезные возражения с точки зрения процессуальной, практически же подобное совмещение функций отражалось неблагоприятно на самой работе в области надзора и судебной, вследствие перегруженности органов НКТ. С другой стороны, по мере развития особых по трудовым делам сессий народных судов и приобретения ими специального опыта, участие в них представителей органов НКТ становилось не столь настоятельно необходимым. Изложенные обстоятельства, как отмечал далее циркуляр от 3-го июля 1924 г., выдвинули перед НКТ вопрос об отделении функций надзора и обвинения от функций чисто судебных с целью более целесообразного осуществления и тех, и других. Первым шагом в этом направлении явилась организация трудовой прокуратуры, которая в полном контакте с органами НКТ осуществляет функции надзора и обвинения по трудовым делам. Эта работа и должна стать в центре внимания органов НКТ. Участие же органов НКТ в чисто судебных функциях, с организацией трудовой прокуратуры, становится излишним. По этим соображениям НКТ РСФСР, по соглашению с ВСНХ РСФСР, признал необходимым реорганизовать трудовые сессии, отозвав из них представителей НКТ и заменив их представителями от хозяйственных органов. Последние,—как указывал излагаемый циркуляр,—являясь компетентными в вопросах производства и будучи связаны с интересами промышленности, смогут, совместно с представителями союзов, наиболее продуктивно участвовать в разрешении трудовых споров.

Представителей государственных хозяйственных органов намечают в трудовые сессии губсовнархозы и отделы местного хозяйства или заменяющие их органы, из своего состава или из числа работников местных хозяйственных органов; назначение же намеченных кандидатов производится местными исполкомами (цирк. от 3/VII 1924 г.,—см. выше) [13]).

§ 12. Уголовная и административная репрессия за нарушения трудового законодательства.

Действующий советский Уголовный Кодекс двояким образом связан с трудовым правом: во-первых, в общей части Уголовного Кодекса предусмотрены некоторые роды и виды наказаний и других

---

[12]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 29.

[13]) По вопросу о трудовых судах на Западе ср. мою работу «Примирительное и третейское разбирательство.—Трудовые споры и регулирование труда на Западе», 2-ое изд., стр. 41—47 (изд. ВЦСПС).

мер социальной защиты, которые имеют отношение к трудовому праву, и, во-вторых, особенная часть Уголовного Кодекса заключает в себе ряд норм, подлежащих применению к нарушениям трудового законодательства. Мы остановимся в Уголовном Кодексе только на основных моментах борьбы с нарушениями трудового законодательства.

В особенной части Уголовного Кодекса РСФСР среди норм, подлежащих применению к нарушениям законодательства о труде, наиболее общее и наиболее выдающееся значение имеют ст. 132, 133 и 134:

«132. Нарушение нанимателем Кодекса Законов о Труде и издаваемых в развитие и дополнение его ВЦИК, СНК, СТО и НКТ декретов, постановлений и инструкций, регулирующих условия труда, а равно и нарушение действующих норм об охране труда и социальном страховании, карается—штрафом не ниже 100 рублей золотом или лишением свободы на срок до 1 года».

«Если нарушение обнимает группу рабочих, наказание повышается до лишения свободы на срок не ниже 1 года или штрафа не ниже 1000 руб. золотом». (Редакция, утвержденная 2-й сессией ВЦИК X созыва 10-го июля 1923 г.).

«133. Нарушение предпринимателями (как частными лицами, так и соответствующими лицами государственных предприятий и учреждений) заключенных ими с профсоюзами коллективных договоров и соглашений примирительных камер карается—наказаниями, предусмотренными ст. 132». (Редакция, утвержденная 2-й сессией ВЦИК X созыва 10-го июля 1923 г.) [1].

«134. Воспрепятствование законной деятельности фабзавкомов (месткомов), профсоюзов и их уполномоченных или препятствование использованию ими их прав караются—лишением свободы на срок не ниже шести месяцев и штрафом или конфискацией имущества».

По вопросу о соотношении 1-й и 2-й частей ст. 132 Угол. Код. Верховный Суд РСФСР разъяснил: 1) что применение части 2-й ст. 132 не может иметь места в тех случаях, когда нарушение совершено в отношении группы, численностью менее трех человек; 2) что, если нарушение обнимает группу работников не менее трех человек, и это нарушение однородно по своему составу в отношении всех входящих в данную группу лиц и совершено в отношении всех их одновременно и, во всяком случае, в течение не более месячного срока,—оно карается наказаниями, предусмотренными частью 2-й ст. 132 [2].

Ст. VI вводного закона от 9-го ноября 1922 г. (см. выше § 7) гласит:

«Наниматели, нарушающие правила, установленные настоящим Кодексом, а равно декретами, постановлениями и инструкциями, изданными Советом Народных Комиссаров, Советом Труда и Обороны и Народным Комиссариатом Труда на основании ст. III настоящего постановления, привлекаются к уголовной ответственности согласно ст. ст. 132, 133 и др. Уголовного Кодекса».

На ст. 134 Угол. Код. ссылается ст. 167 КЗоТ—последняя статья главы XV КЗоТ, посвященной профессиональным (производственным) союзам рабочих и служащих и их органам в предприятиях, учреждениях и хозяйствах:

---

[1]) О соотношении ст. 132 и ст. 133 Угол. Код. см. ниже гл. VII, § 5.

[2]) Цирк. Верх. Суда РСФСР от 22/II 1924 г. № 4 о разъяснении ст. 132 Угол. Код. («Еженед. Сов. Юстиции» 1924 г. № 9; ДЗоТ IV, 318).

«Нарушение правил, установленных в главе XV сего Кодекса «О профессиональных (производственных) союзах рабочих и служащих и их органах в предприятиях, учреждениях и хозяйствах», карается по ст. 134 Уголовного Кодекса РСФСР».

Большое значение для охраны труда имеют ст. 154, 156, 217а и 221 Угол. Код.:

«154. Неосторожное телесное повреждение карается—лишением свободы или принудительными работами на срок до шести месяцев. Если неосторожное телесное повреждение явилось последствием сознательного несоблюдения правил предосторожности, установленных законом или законными распоряжениями власти, мера наказания может быть увеличена до одного года лишения свободы, при чем суд может воспретить осужденному на определенный срок продолжение той деятельности, при выполнении которой он причинил телесное повреждение».

«156. Заведомое поставление работающего в такие условия работы, при которых он вполне или отчасти утратил или мог утратить свою трудоспособность, карается—лишением свободы или принудительными работами на срок не ниже одного года».

«217а. Неисполнение или нарушение правил по горной промышленности, установленных законом или обязательным постановлением для охраны порядка и безопасности, карается в административном порядке принудительными работами или штрафом до трехсот рублей». (Редакция, утвержденная 2-й сессией ВЦИК XI созыва 16-го октября 1924 г.).

«221. Нарушение установленных законом или обязательным постановлением технических правил об установке механических двигателей карается в административном порядке принудительными работами до трех месяцев или штрафом до трехсот рублей». (Редакция, утвержденная 2-й сессией ВЦИК XI созыва 16-го октября 1924 г.) [3]).

В судебной практике наблюдались недоразумения при определении понятия «нанимателя», как лица, ответственного, в порядке ст. 132, 133, 134 и 156 Угол. Код., за исполнение требований трудового законодательства. Во избежание в дальнейшем такого рода недоразумений, НКЮ РСФСР и НКТ РСФСР циркуляром от 29-го октября 1923 г. разъяснили:

«1. Как общее правило, ответственным нанимателем является физическое или юридическое лицо, которое, согласно ст. 27 Кодекса Законов о Труде, выступает стороной в договоре найма (нанимает рабочую силу)».

«Примечание: Если нанимателем является юридическое лицо, то к ответственности привлекаются физические лица, являющиеся ближайшими ответственными руководителями работ».

«2. Высшая администрация или владелец предприятия или учреждения привлекаются в качестве соучастников, если они заведомо знали о правонарушении и не приняли должных мер к его устранению, или самое правонарушение было учинено по их распоряжению, в частности, когда лица, указанные в ст. 1 и примечании, являлись подставными».

«3. Наниматель (ст. 1) освобождается от ответственности в том случае, если он докажет, что принял все зависящие от него меры к предупреждению или устранению правонарушения, и последнее имело место исключительно вследствие действия (или бездействия) высшей администрации или владельца предприятия учреждения), в каковом случае последние и несут ответственность» [4]).

---

[3]) Кроме приведенных статей, в особенной части Угол. Кодекса имеют непосредственное отношение к вопросам трудового права ст. 78—80, 126, 126а, 127, 226, 226б.—О ст. 78—80, 126 и 127 см. ниже гл. III, § 10.

[4]) Цирк. НКЮ РСФСР и НКТ РСФСР от 29/X 1923 г. № 345/253 об определении понятия «нанимателя», как лица, ответственного за исполнение законов о применении наемного труда в порядке ст. 132, 133, 134 и 156 Угол. Код. («Изв. НКТ РСФСР» 25/XI 1923 г., № 2; ДЗоТ III, 65).

В связи с приведенным разъяснением стоит данная Наркомюстом РСФСР прокуратуре директива по всем делам, касающимся привлечения администрации государственных учреждений и предприятий к уголовной ответственности за нарушение КЗоТ, в частности, за неисполнение коллективных договоров, запрашивать объяснения от учреждения, которому подчинено привлекаемое лицо, и лишь по получении исчерпывающих сведений от этого учреждения разрешать вопрос о предании суду [5]).

Ст. 46, п. «в» Угол. Код. относит к мерам социальной защиты, заменяющим по приговору суда наказание или следующим за ним, «воспрещение занимать ту или иную должность или заниматься той или иной деятельностью или промыслом» [6]). Согласно разъяснению НКЮ РСФСР, при разрешении вопроса о применении ст. 46, п. «в» Угол. Код. к нанимателям, признанным виновными по ст. 132 Угол Код., должно учитываться, является ли обвиняемый крупным предпринимателем или же ремесленником, который, хотя и пользуется наемным трудом, но, вместе с тем, принимает участие в работе своей мастерской наравне с нанятыми рабочими. В последнем случае применение в отношении осужденного воспрещения заниматься своим промыслом—недопустимо, так как лишало бы осужденного возможности пользоваться единственно-доступным ему источником существования [7]).

Согласно общим нормам действующего советского Уголовно-Процессуального Кодекса, совместно с уголовным делом по обвинению нанимателя в нарушении законодательства о труде могут быть рассмотрены гражданские иски, предъявленные к нанимателю заинтересованными работниками. Но если в гражданском процессе по иску работника к нанимателю судом будут усмотрены признаки уголовно-наказуемого деяния нанимателя, то суд должен возбудить отдельно уголовное преследование и направить последнее в порядке соответствующих статей Уголовно-Процессуального Кодекса.

---

[5]) Цирк. НКЮ РСФСР от 21/V 1924 г. № 75 о порядке привлечения к уголовной ответственности за нарушение Кодекса Законов о Труде лиц, принадлежащих к администрации государственных учреждений и предприятий («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 25—26).—Позднейшим циркуляром НКЮ РСФСР от 12/XII 1924 г. № 225 («Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 2—3) разъяснено, что, при возбуждении уголовного преследования против администрации государственных учреждений и предприятий за нарушение КЗоТ, объяснения от вышестоящего органа должны запрашиваться лишь в тех случаях, когда совершение данного правонарушения стояло в прямой зависимости от того или иного действия (или бездействия) этого вышестоящего органа.

[6]) См. ст. 48 Угол. Код.

[7]) Цирк. НКЮ РСФСР от 12/I 1924 г. № 10 о неприменении п. «в» ст. 46 Угол. Код. в отношении ремесленников, пользующихся наемным трудом, но принимающих участие в работе своих мастерских наравне с нанятыми рабочими («Еженедельник Советской Юстиции» 1924 г., № 2; «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 9; ДЗоТ IV 173).

Дополнением уголовной репрессии за нарушения трудового законодательства, осуществляемой в судебном порядке, является административная репрессия. Инспектора труда направляют в административном порядке дела по нарушению нанимателями: а) законоположений по труду, за исключением случаев, когда эти нарушения, в силу ст. 127, 132—134 и 156 Угол. Код. преследуются в судебном порядке; б) обязательных постановлений по труду местных органов власти, изданных в развитие постановлений НКТ СССР или НКТ РСФСР, в случаях, когда в этих постановлениях предусмотрено наложение административных взысканий за их нарушение. Порядок наложения на нанимателей административных взысканий, а также порядок обжалования постановлений о наложении взысканий определяются постановлением ВЦИК от 27-го июля 1922 г. о порядке издания обязательных постановлений и о наложении за их нарушение взысканий в административном порядке [8]) и последующими изменениями в постановлении от 27-го июля 1922 г. Суммы, взысканные в виде штрафа с нанимателей за нарушение постановлений о труде, зачисляются в фонд социального страхования [9]).

В развитие изложенного сейчас постановления СНК РСФСР от 3-го мая 1924 г. о порядке привлечения инспекторами труда нанимателей к ответственности за несоблюдение постановлений, направленных к охране жизни и здоровья трудящихся, Наркомтрудом РСФСР издано постановление от 24-го ноября 1924 г. № 176/1213/731 об узаконениях и распоряжениях по труду, за нарушение которых наниматели могут привлекаться к ответственности в административном порядке [10]). К постановлению НКТ РСФСР от 24-го ноября 1924 г. приложен «Перечень узаконений и распоряжений по труду, за нарушение которых наниматели могут привлекаться к административной ответственности». Перечень этот, составленный применительно к главам КЗоТ, заключает в себе: постановления НКТ СССР о порядке и сроке производства последующей регистрации, об обязанности нанимателей уведомлять биржи труда о результатах посылки безработных на работу и о порядке возмещения расходов по переезду безработным, направленным биржами труда на работу, связанную с переменой места жительства; ст. 29, 40 и 41 КЗоТ; ст. 42 КЗоТ—в части, касающейся выдачи нанявшемуся по его просьбе удостоверения о том, сколько времени и в какой должности нанявшийся работал; действующее постановление НКТ СССР о расчетных книжках; ст. 54 КЗоТ—в части, касающейся представления на утверждение инспекции труда правил

---

[8]) Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 48.

[9]) Пост. СНК РСФСР от 3/V 1924 г. о порядке привлечения инспекторами труда нанимателей к ответственности за несоблюдение постановлений, направленных к охране жизни и здоровья трудящихся (Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 41; «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 19—20). Пост. от 3/V 1924 г. издано в развитие ст. 148, п. «д» КЗоТ.

[10]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 46.

внутреннего распорядка; действующие Правила об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах; ст. 138 и 145 КЗоТ; постановления о регистрации несчастных случаев,—об обязанности государственных, общественных и частных учреждений, предприятий и хозяйств иметь постановления и правила, регулирующие труд,—об обязательном ведении в предприятиях, учреждениях и хозяйствах книг, связанных с проведением законодательства о труде,—об обязательном извещении о профессиональных отравлениях и заболеваниях; постановления о формах контрольной книги по уплате взносов на социальное страхование и о представлении в подлежащие органы социального страхования в установленные сроки расчетных ведомостей о причитающихся страховых взносах [11]). Нарушение всех прочих узаконений и распоряжений по труду, не вошедших в перечень, должно преследоваться в судебном порядке. По требованию же прокурорского надзора или по усмотрению инспекции труда наниматели могут привлекаться к ответственности не в административном, а в судебном порядке также и за нарушение узаконений и распоряжений по труду, перечисленных в приведенном перечне,—в особенности в следующих случаях: а) когда нарушением причинен нанявшемуся значительный материальный ущерб; б) когда нарушения совершены в отношении группы трудящихся; в) когда нарушение данного узаконения или распоряжения по труду совершено нанимателем повторно (рецидив).

---

[11]) Правонарушения в области техники безопасности и промышленной санитарии, за которые наниматели могут привлекаться к административной ответственности, имеется в виду указать в специальном перечне, который будет издан дополнительно (см. примеч. к ст. 1 пост. НКТ РСФСР от 24/XI 1924 г.).—В административном порядке налагаются взыскания по ст. 217а и 221 Угол. Код. (см. выше в тексте). Административный порядок, установленный для наложения взысканий по некоторым статьям Уголовного Кодекса, в том числе по ст. 217а и 221, регулируется особыми правилами, приложенными к Уголовному Кодексу (Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 79, ст. 786).

Глава II.

ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ ДЕЙСТВУЮЩЕГО СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА [1]).

В настоящей главе мы постараемся дать общую характеристику действующего советского трудового права. Нам придется исходить из действующего Кодекса Законов о Труде, как основного закона о труде, учитывая, однако, при этом дополняющие кодекс постановления [2]).

Характеризуя советское трудовое право, мы вовсе не будем касаться правовой организации социального страхования, так как эта обширная часть трудового права—подчеркнем еще раз—исключена из плана настоящей работы. Мы совершенно не затронем также вопросов техники безопасности, гигиены и санитарии труда, ввиду более технического характера и большой дробности относящихся сюда правовых норм [3]). По остальным вопросам мы ограничимся в этой главе краткой обрисовкой самых основных черт советского трудового права, выявлением в нем того, что представляется наиболее существенным либо по своему практическому значению, либо по своему отличию от буржуазно-капиталистического трудового права. На исторических параллелях с буржуазно-капиталистическим трудовым правом нам придется, однако, за недостатком места, остановиться в сравнительно незначительной степени.

Систематизация обширного законодательного материала, столь необходимая для научной разработки советского трудового права и для его

---

[1]) В основе §§ 1—9 настоящей главы лежит моя статья «Советское трудовое право на рубеже 1924 года», напечатанная в №№ 2 и 3 «Вестника Труда» за 1924 г.

[2]) Общей характеристике основных черт действующего КЗоТ посвящена цитированная нами, ярко написанная брошюра т. А. Е. Семеновой «Очерки Советского трудового права» (Харьков 1923 г.—изд. Юбюро ВЦСПС и НКЮ Украины).

[3]) См. ст. 139 КЗоТ: «Все предприятия и учреждения должны принимать необходимые меры к устранению или уменьшению вредных условий работы, предупреждению несчастных случаев и к содержанию места работ в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, согласно общих и специальных обязательных постановлений по отдельным производствам, издаваемых Народным Комиссариатом Труда».

популяризации, требует руководящих точек зрения, требует выявления основных моментов или тенденций. Краткая характеристика, которой посвящена данная глава, имеет целью хоть отчасти наметить эти принципиальные предпосылки для систематизации советского трудового права.

Так как настоящая глава носит характер принципиального обзора, то загромождение ее ссылками на даты, заголовки и статьи законодательных актов представлялось нежелательным. Поэтому количество таких ссылок сведено до минимума [4]).

§ 1. Единство советского трудового права.

Трудовое право буржуазно-капиталистических государств является в своем развитии продуктом классовой борьбы, результатом побед или поражений пролетариата, наслоением временных компромиссов между непримиримо противоположными классовыми интересами. Не все слои рабочего класса одновременно и одинаково активно выступают в борьбе с капиталом, не все группы пролетариата в данный исторический момент и в данной стране одинаково поддаются угнетению или одинаково заставляют буржуазию считаться с собой. Последствием недостаточного единства рабочего фронта и неодинакового сопротивления, встречаемого капиталистами на разных участках этого фронта, является обычная пестрота буржуазно-капиталистического законодательства о труде. Для отдельных групп рабочего класса создается различный правовой режим, создаются различные правовые нормы, регулирующие труд. Отдельное законодательство создается для промышленных рабочих, отдельное для сельско-хозяйственного пролетариата, для торгово-промышленных служащих и т. д. Так как эта пестрота трудового права, в свою очередь, затрудняет единство борьбы рабочего класса за улучшение своего правового положения, то рабочий класс естественно приходит к формулировке требования о едином трудовом праве. Однако, в рамках буржуазно-капиталистического общества требование это оказывается почти неосуществимым.

Единство трудового права означает единство принципиальной постановки вопросов и единство общих постановлений. Такое единство правового регулирования труда соответствует, между прочим, требованиям классовой солидарности пролетариата и облегчает популяризацию трудового права, необходимую для надлежащего отстаивания рабочими официально признанных за ними прав. Этому единству трудового права не противоречат специальные постановления, обусловленные объективными особенностями труда в отдельных производствах или профессиях.

Естественно, что советская власть с первых же шагов своего правового строительства неуклонно проводила принцип единства трудового

---

[4]) Указаны почти исключительно статьи КЗоТ и других основных кодексов, а в §§ 10 и 11, которые целиком посвящены вопросам, более подробно рассмотренным в дальнейших главах не сделано никаких ссылок на законодательный материал.

права [1]). И в настоящее время единство советского трудового права остается одной из крайне важных его характерных черт. Зарубежные враги советского строя прекрасно учитывают, насколько за границей эта черта советского трудового права является ценной в глазах пролетариата и всех лиц наемного труда. Недаром в германской социал-демократической печати была пущена, например, версия о том, что будто бы новый Кодекс Законов о Труде 1922 г. лишь временно распространяется на «чиновников», т.-е. на советских государственных служащих. Таким извращением сведений о постановке вопроса относительно издания устава советской службы имелось в виду парализовать в Германии симпатию к единству советского трудового права со стороны мелких и средних государственных служащих [2]).

Распространяя свое действие на всю территорию СССР, Кодекс Законов о Труде в своей 1-й статье закрепляет единство трудового права для всех областей наемного труда: «постановления Кодекса Законов о Труде распространяются на всех лиц, работающих по найму» и т. д. [3]). Развитие трудового законодательства отдельных союзных республик не нарушает территориального единства советского трудового права, так как основы трудового права остаются общими для всего СССР [4]).

Уместно подчеркнуть, что мы имеем в советских республиках единство трудового права при двойственности производственных отношений наемного труда. Действительно, производственное отношение наемного труда в сфере социалистического хозяйства и пролетарского государственного аппарата, т.-е. в государственных предприятиях и учреждениях, с одной стороны, и производственное отношение наемного труда в частных предприятиях и хозяйствах, с другой стороны, это—два разных производственных отношения. В области частного капитализма, развитие которого в определенных рамках допущено при новой экономической политике, перед нами прямые антагонизмы классовых интересов, в области же государственных предприятий и учреждений имеет место только «известная противоположность интересов по вопросам условий труда в предприятии между рабочей массой и директорами, управляющими государственных предприятий или ведомствами, коим они принадлежат» [5]).

Действующий КЗоТ должен был учесть принципиальное различие

---

[1]) Ср. ст. 25 декрета Совнаркома от 29 октября 1917 г. о восьмичасовом рабочем дне: «Настоящий Закон распространить на все предприятия и хозяйства, независимо от их размера и от того, кому они принадлежат, и на всех лиц, занятых работой по найму» (Собр. Узак. РСФСР 1917 г., № 1).

[2]) См. мою статью «Как германская социал-демократия осведомляет немецких рабочих о советском трудовом праве», в № 10—11 «Вопросов Труда» за 1923 г.

[3]) См. ниже гл. III.

[4]) См. выше гл. I, § 4.

[5]) Резолюция XI Съезда РКП по вопросу о роли и задачах профсоюзов в условиях новой экономической политики.

между отмеченными сейчас двумя сферами наемного труда только в постановке вопроса о задачах комитетов работников в предприятиях и учреждениях (ст. 158, п. «д» КЗоТ) [6]) и вопроса о третейском разбирательстве (ст. 171, ч. 2, предложение 2-е КЗоТ) [7]),—если не считать устаревшей уже второй половины примечания к ст. 114 КЗоТ [8]). В дополнительных к КЗоТ постановлениях имеется некоторое количество специальных правовых норм для государственных предприятий и учреждений, но эти нормы не нарушают принципиального единства советского трудового права (напр., регулирование специальных ставок заработной платы, льготы для лиц, командируемых в отдаленные местности, ограничение относительно совместной службы родственников в одном предприятии или учреждении и т. д.). Характерное для советских республик единство трудового права при двойственности производственных отношений наемного труда есть один из наиболее ярких и интересных исторических примеров отмеченного Марксом явления «неравномерного развития» производственных и правовых отношений [9]).

§ 2. Уровень правовых гарантий.

Характерные черты советского трудового права связаны отчасти с вопросами строения и правового положения органов, регулирующих труд, отчасти со смежными вопросами о формах организационной деятельности по правовому регулированию труда, отчасти, наконец, с вопросами относительно правовых норм, непосредственно регулирующих трудовые отношения, т.-е. отношения между нанявшимися и нанимателями.

В советском трудовом праве мы встречаем новые организационные принципы, напр., принцип устойчивости трудового отношения (см. ниже § 6) или отменяемая теперь обязательность государственного трудового посредничества (посредничества по найму труда—см. ниже § 5). С другой стороны, в условиях советского строя организационные принципы, известные также и буржуазно-капиталистическому трудовому праву, могут приобретать принципиально новое организационное значение, т.-е. при основном внешнем сходстве правовых норм могут получаться принципиально новые организационные результаты их применения, может принципиально меняться организационная функция этих правовых норм. С таким явлением мы встречаемся, напр., в области советского конфликтного трудового права—в вопросе о государственном посредничестве при трудовых спорах (см. ниже § 10). Однако, принципиальная новизна некоторых организационных начал или принципиальная новизна

---

[6]) См. ниже в настоящей главе § 4 и гл. III, § 3.

[7]) См. ниже в настоящей главе § 10, а также гл. III, § 3 и гл. VII, § 3.

[8]) См. ниже в настоящей главе § 7 и гл. III, § 3.

[9]) «Введение к критике политической экономии»—см. в русском пер. в сборнике «Основные проблемы политической экономии», под ред. Ш. Дволайдкого и И. Рубина изд. Госиздата 1922 г., стр. 35.

организационных результатов применения некоторых старых организационных начал не исчерпывают всех существенных отличий советского трудового права по сравнению с буржуазно-капиталистическим. Многие существенные отличия советского трудового права сводятся не к чему-то принципиально новому в организационном отношении, а исключительно к тому, что в СССР шире проводятся мероприятия, известные практике буржуазно-капиталистических государств, как, напр., ограничение продолжительности рабочего времени.

Именно последнюю категорию отличий советского трудового права имел ближайшим образом в виду тов. Ленин, когда в своей речи на сессии ВЦИК, произнесенной 31-го октября 1922 г., давал оценку утвержденного накануне нового Кодекса Законов о Труде:

«... Перейду к вашим работам»,—говорил тов. Ленин:—«Я думаю, что здесь мы достигли не малых успехов, несмотря на то, что, может быть, с первого взгляда работы эти казались кому-нибудь или кажутся не столь важными. Возьмем первый кодекс, который у вас уже проведен,—кодекс о труде. Я думаю, что это—громадное завоевание советской республики, если мы в такое время, когда все страны ополчаются на рабочий класс, выступаем с кодексом, который прочно устанавливает основы рабочего законодательства, как, например, 8-часовой рабочий день. Правда, может быть, по отношению к этому кодексу можно выразить то или иное пожелание большего. Я думаю, однако, что подобное пожелание было бы неправильно. Надо считаться с тем, что из всех государств, в которых теперь идет бешеная капиталистическая конкуренция, в которых миллионы и десятки миллионов безработных, в которых капиталисты организуют своими силами самые могущественные союзы, организуют поход на рабочий класс,—из всех их мы наименее культурны, производительные силы развиты у нас менее всего, работать мы умеем хуже всех» [1]).

В СССР, несмотря на всю экономическую отсталость по сравнению с нынешним буржуазно-капиталистическим миром, мы имеем наиболее передовое трудовое право, в наибольшей степени охраняющее интересы трудящихся. В деле охраны этих интересов можно было бы, если ставить вопрос теоретически, выдвинуть пожелания бо́льшего; но на данной ступени советского хозяйственного строительства осуществление таких пожеланий выходит за пределы наших реальных возможностей.

«Что лучше?»—говорил тов. Томский на сессии ВЦИК при обсуждении проекта нового КЗоТ 1922 г.,—«иметь декларированный Кодекс Законов о Труде и в порядке комиссарских распоряжений отменять эту статью (т.-е. статью о месячной продолжительности ежегодных отпусков—*И. В.*), или прямо взять то, что на ближайший ряд лет по силам Республике? Мы, когда подходили к этому кодексу, мы под-

[1]) См. стенографич отчет 4-й сессии ВЦИК IX созыва, бюллетень № 8, стр. 12.

ходили с той точки зрения, что это не декларация, а закон, который нам необходимо проводить, добиваясь от советской власти строжайшего его применения» [2]).

Если буржуазно-капиталистическое трудовое право всегда отражает соотношение классовых сил, то советское трудовое право дает трудящимся максимум экономически возможных правовых гарантий, при чем этот максимум односторонне определяется советской властью, как органом пролетарской диктатуры. Подчеркивая это положение, мы должны отвергнуть точку зрения К. М. Варшавского, который говорит о «компромиссном направлении» КЗоТ и о воплощенном в КЗоТ «стремлении к средней линии», о том, что «при столкновении интересов нанимателя и трудящегося он (КЗоТ—*И. В.*) старается найти некоторую равнодействующую, а не становится исключительно на защиту трудящегося» («Трудовой договор по Кодексу Законов о Труде СССР», стр. 16).

По мнению Варшавского, КЗоТ имел в виду «создать такие условия, при которых могла бы развиваться хозяйственная жизнь страны, при которых, в особенности, частный промышленный капитал нашел бы достаточные стимулы для выступления на арене хозяйственной жизни» (см. там же,—курсив мой—*И. В.*). В действительности же для советского трудового законодательства мерилом правовых гарантий, которые могут быть предоставлены трудящимся, служило и служит объективное экономическое положение государственных предприятий, а не частно-промышленных. Частному капиталу не сделано советской властью никаких уступок за счет экономического и правового положения рабочей силы, и частный капитал должен в этом отношении равняться по государственным предприятиям и учреждениям. А в применении к государственным предприятиям и учреждениям, в которых отсутствует противоречие классовых интересов, трезвый учет реальных экономических возможностей не может быть характеризуем, как какое-то «компромиссное направление». Если нет никакого компромисса в действиях отдельного лица, соразмеряющего удовлетворение своих потребностей со своими средствами, то в равной степени нет ни тени компромисса в таком же направлении деятельности рабочего класса, строющего социалистическое хозяйство и регулирующего труд в этом хозяйстве [3]).

---

[2]) См. там же, бюллетень № 1, стр. 13.

[3]) Теперь в «Трудовом праве СССР» К. М. Варшавский, ссылаясь, между прочим, на нашу критику, пишет: «Действительно, законодатель, учитывая необходимость поддержания частной промышленности, ориентировался преимущественно на гос. промышленность, и, поскольку я выдвигал «в особенности, частный промышленный капитал», мое изложение страдало некоторой неточностью» (стр. 22). В остальном Варшавский продолжает защищать свое первоначальное положение о компромиссном характере постановлений КЗоТ 1922 г. Однако, если теперь Варшавский, для обоснования своего положения, в меньшей степени опирается на политику советской власти по отношению к частному капиталу, то тем ярче выступает, что автор усматривает компромиссное направление КЗоТ в трезвом учете

В области трудового права максимум экономически возможных правовых гарантий есть максимум того, что может быть гарантировано широким массам работников наемного труда нормами законодательства о труде. Этот максимум того, что можно гарантировать в государственном масштабе, не является крайним пределом тех выгод, которые экономически возможно предоставить работникам отдельных предприятий или отдельных отраслей труда. Максимум правовых гарантий, экономически возможных для всего фронта наемного труда, закрепляется как общеобязательный минимум требований, которым должны подчиняться наниматели. Иначе говоря, здесь максимум возможных общих гарантий становится общеобязательным для нанимателей минимумом гарантий. «Новый

реальных экономических возможностей государственных предприятий и учреждений. «К. 1922 г. гораздо менее прямолинеен и принципиален, нежели К. 1918 г.» (стр. 20, курсив мой—*И. В.*). Но в чем же заключается принципиальная линия для законодательства о труде? Так как Варшавский считает компромиссной линией создание «таких условий, при которых могла бы развиваться хозяйственная жизнь страны», то, значит, принципиально было бы законодательство о труде, проведение которого на практике представлялось бы несовместимым с развитием хозяйственной жизни?

Действительное значение отстаиваемого Варшавским положения о компромиссном направлении КЗоТ 1922 г. сводится к противопоставлению (может быть, неосознанному самим автором) интересов рабочего класса, интересов профсоюза, с одной стороны, и интересов развития хозяйства, интересов советского государства, с другой. Эта мелко-буржуазная идеологическая позиция получает анархо-синдикалистскую окраску, когда Варшавский, иллюстрируя «среднюю линию» КЗоТ 1922 г., говорит: «Сюда же относится ряд постановлений, которые возлагают на нейтральные органы примирительного разбирательства, призванные находить равнодействующую между интересами нанимателей и трудящихся, те функции, которые раньше выполнялись профсоюзами, представлявшими лишь интересы одной стороны—трудящихся» (стр. 22, курсив мой—*И. В.*). По поводу такой оценки перехода определенных функций от профсоюзов к органам примирительно-третейского разбирательства необходимо заметить следующее. В советских предприятиях и учреждениях интересы производства, интересы советского строительства в такой же степени являются интересами рабочего класса, как и более непосредственные интересы каждого отдельного рабочего в области условий труда. Поэтому представлять «лишь интересы одной стороны—трудящихся» (в смысле лишь непосредственных интересов трудящихся в области условий труда) профсоюзы могут (и должны) в буржуазно-капиталистическом обществе, пред лицом класса капиталистов, а не в советских предприятиях и учреждениях. Эта формула Варшавского о представительстве профсоюзами «лишь интересов одной стороны—трудящихся» (в смысле лишь непосредственных интересов трудящихся в области условий труда) одинаково неправильна как для периода военного коммунизма, так и для периода новой экономической политики. Вопрос же о распределении тех или иных функций регулирования, управления и т. д. между профсоюзами и государственными органами советской власти есть вопрос практической целесообразности, по-разному стоявший в период военного коммунизма и в период новой экономической политики, а не вопрос принципа или компромисса. Признавать, что переход тех или иных функций регулирования, управления и т. д. от профсоюзов к органам НКТ является в принципе ослаблением защиты интересов рабочих, компромиссом и т. п.,—это, подчеркнем еще раз, есть точка зрения анархо-синдикализма.

кодекс (т.-е. КЗоТ 1922 г.—*И. В.*) создает такое положение: закон, как незыблемый минимум, а все остальное достигается соглашением в порядке коллективного договора» [4]). Нормы советского трудового законодательства в принудительной форме закрепляют минимум прав работников (иначе говоря, минимум обязанностей нанимателей) и максимум обязанностей работников (иначе говоря, максимум прав нанимателей). Все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда по сравнению с законодательством о труде, недействительны (ст. 4 КЗоТ) [5]).

Трудовые нормы коллективных договоров также являются нормами минимальными, т.-е. гарантией минимума выгод для работников. При этом, «в обстановке диктатуры пролетариата, коллективный договор имеет двоякое значение в отношении частного и государственного предприятия». А именно, «в первом случае коллективный договор является отражением соотношения сил в экономической борьбе между трудом и капиталом; во втором—отражением экономического положения госпромышленности в целом и данного предприятия в общей хозяйственной системе пролетарского государства» [6]).

КЗоТ устанавливает определенную иерархию минимальных трудовых норм: а) нормы действующего трудового законодательства, б) нормы коллективных договоров, в) нормы правил внутреннего распорядка. Законодательный минимум, коллективно-договорный минимум и, наконец, минимальные нормы, устанавливаемые правилами внутреннего распорядка, находятся в определенном соподчинении. Законодательному минимуму подчинены коллективные договоры, правила внутреннего распорядка и трудовые договоры; коллективно-договорному минимуму подчинены правила внутреннего распорядка и трудовые договоры; минимальным нормам правил внутреннего распорядка подчинены трудовые договоры.

Таким образом, формальная «свобода договора» в применении к коллективным договорам ограничена трудовым законодательством, в применении же к договорным правилам внутреннего распорядка—трудовым законодательством и коллективными договорами, а в применении к индивидуальным трудовым договорам—трудовым законодательством, коллективными договорами и правилами внутреннего распорядка. Но и в этих пределах наниматель может использовать формальную «свободу договора» только для подчинения работника определенному договорному режиму, но не для подчинения работника своему усмотрению и произволу или же условиям, о которых данный работник заранее не осведомлен. Предпосылкой обязательности для работников изданных в надлежащем порядке правил внутреннего рас-

---

[4]) Доклад т. Шмидта о проекте КЗоТ 1922 г. на сессии ВЦИК.

[5]) Ср. выше гл. I, § 10.

[6]) П. 11 резолюции V Всеросс. Съезда профсоюзов об итогах и перспективах профдвижения.

порядка является доведение этих правил до сведения всех работников [7]). Трудовой же договор должен удовлетворять требованию определенности содержания, т.-е. должен удовлетворять требованию определенности трудовых функций работника и условий труда [8]).

§ 3. Охрана норм трудового права.

В практике буржуазно-капиталистического общества закрепление в законодательстве о труде той или иной правовой нормы, завоеванной рабочим классом, отнюдь не обеспечивает действительное соблюдение этой нормы нанимателями. Явлением обычного порядка представляются те случаи, когда в деятельности судебных и административных органов буржуазного государства нормы законодательства о труде искажаются в угоду капиталистам и в ущерб рабочим. Поэтому, нельзя не отметить, как характерную черту советского трудового права, совокупность целого ряда моментов, обеспечивающих ему максимальную степень охраны со стороны органов государственной власти.

Что касается судебной охраны норм трудового права, то в области судоустройства правильное в интересах рабочего класса разрешение судебных трудовых дел обеспечивается, не говоря уже вообще о классовом характере советских судебных органов, специальным составом трудовых сессий народного суда [1]). Советский Уголовный Кодекс с особой суровостью относится к нарушениям законодательства о труде [2]). И соответствующие карательные постановления Уголовного Кодекса, как известно, не остаются в советской судебной практике мертвой буквой. В интересах борьбы с нарушениями трудового законодательства, в общей системе прокуратуры создана для ряда губерний специальная трудовая прокуратура и, вместе с тем, вся деятельность местной прокуратуры в отношении направления уголовных и гражданских трудовых дел подчинена руководству Прокурора по трудовым делам при Верховном Суде РСФСР [3]).

Гражданский Процессуальный Кодекс специальными постановлениями облегчает работнику наемного труда защиту его прав в порядке гражданского иска к нанимателю. По искам о заработной плате с работников не взыскиваются судебная пошлина и все прочие сборы и расходы по делу (ст. 43 Гражд. Проц. Код.). По делам о заработной плате суд может постановить о приводе ответчика, в случае признания судом необходимости его личной явки и после вторичного вызова с соответствующим предупреждением (ст. 101 Гражд. Проц. Код.). К требова-

---

[7]) См. ниже гл. VI, § 1.
[8]) См. ниже гл. IV, §§ 3 и 4.
[1]) См. выше гл. I, § 11.
[2]) Ср. выше гл. I, § 12.
[3]) См. выше гл. I, § 11.

ниям заработной платы, основанным на расчетных книжках, применяется—если эти требования предъявлены не к государственному предприятию или государственному учреждению—упрощенный порядок взыскания посредством выдачи народным судьей судебного приказа, без вызова ответчика в суд (ст. 210 п. «д», 211 и след. Гражд. Проц. Код.). Для случаев недостаточности средств должника установлена первоочередность удовлетворения претензий работников, вытекающих из коллективных и трудовых договоров [4]). Вместе с тем Наркомюстом РСФСР обеспечена первоочередность исполнения судебных решений по трудовым делам, так что все необходимые действия для приведения этих решений в исполнение должны производиться судебными органами без всяких задержек.

Большое значение имеют широкие процессуальные права инспекции труда и НКТ РСФСР по уголовным и гражданским судебным делам о труде [5]). Рядом с этим должно быть отмечено широко очерченное право уполномоченных профсоюза участвовать в процессе в качестве обвинителей и в качестве представителей потерпевшего по уголовным делам, а равно в качестве представителей членов профсоюза по гражданским делам.

Характерной чертой советского трудового законодательства является широкая постановка административного надзора за соблюдением норм трудового права. Инспекция труда, наделенная большими полномочиями, распространяет свою деятельность на все виды наемного труда. Но административный надзор в области трудового права не исчерпывается институтом инспекции труда. Сюда относятся также функции органов НКТ при регистрации коллективных договоров и право органов НКТ отменять незаконные постановления расценочно-конфликтных комиссий, примирительных камер и третейских судов [6]).

Для наилучшего проведения в жизнь трудового законодательства, крайне важной предпосылкой является обеспечение осведомленности о нормах трудового права со стороны работников и нанимателей. Что касается исполнения нанимателями их обязанностей по отношению к работникам, то отвлеченный принцип, согласно которому гражданин не может отговариваться незнанием закона, нуждается здесь в дополнении практического характера: действующее советское законодательство обязывает всех нанимателей, у которых занято не менее 10-ти работников, иметь в своих управлениях и конторах или в месте производства работ «Известия Народного Комиссариата Труда», помещающие на своих столбцах вновь издаваемые узаконения о труде и постановления НКТ [7]). Целям осведомления работников и нанимателей о нормах трудового права служит требо-

---

[4]) Ср. выше гл. I, конец § 7.
[5]) См. выше гл. I, § 11.
[6]) Ср. ниже § 4.—Подробнее см. ниже гл. V, §§ 4 и 5; гл. VII, § 5; гл. VIII, § 5.
[7]) См. выше гл. I, § 9.

вание советского законодательства о том, чтобы все общие санитарные и технические обязательные постановления, специальные обязательные постановления по профессиональной гигиене и технике безопасности, касающиеся отдельных производств, а также постановления о порядке приема и увольнения рабочих и служащих и о порядке разбора конфликтов на почве применения наемного труда, опубликованные в «Известиях Народного Комиссариата Труда», вывешивались на месте работы в предприятиях и отдельных мастерских с числом рабочих не менее 10-ти человек (ср. ст. 145 КЗоТ).

Для проведения в жизнь законодательства о труде крайне важно также и то, чтобы было, по возможности, обеспечено последующее констатирование фактов, могущих быть существенными для охраны норм трудового права органами судебной и административной власти и, в частности, инспекцией труда. Мероприятия, служащие этой цели, широко предусмотрены советским действующим правом. Сюда относится и возложение на нанимателей обязанности выдавать работникам расчетные книжки и вносить в эти книжки определенные записи [8]), и возложение на нанимателей обязанности иметь определенные книги для записи разного рода фактов [9]), вести определенные списки, хранить определенные документы (напр., обязанность нанимателей вести учет сверхурочных работ [10]),—обязанность нанимателей, у которых занято не менее 10-ти работников, вести именной список работников с указанием года рождения, должности, номера расчетной книжки, даты поступления, даты увольнения и причины увольнения,—обязанность нанимателей, у которых занято менее 10-ти работников, вести точную запись малолетних, от 14 до 16 лет, и подростков, от 16 до 18 лет,—обязанность всех нанимателей хранить в порядке листки исполнения биржи труда на всех работников,—обязанность нанимателей, у которых занято не менее 10-ти работников, вести ревизионную книгу инспекции труда,—обязанность нанимателей хранить в особой папке, в порядке их номеров, все ревизионные акты и предписания на основании их, исходящие от инспекции труда, и т. д.).

В связи с вопросом об охране норм трудового права уместно, в заключение, еще следующее замечание. В некоторых случаях защита интересов работников возможна только путем мероприятий, не опирающихся на определенные правовые нормы. Это обстоятельство учтено действующим КЗоТ. Согласно КЗоТ, органы инспекции труда имеют право принимать экстренные меры к устранению условий, непосредственно угрожающих жизни и здоровью работников, хотя бы принятие указанных мер и не было предусмотрено специальными законами, инструкциями или постановлениями и распоряжениями НКТ и его местных органов (ст. 149).

---

[8]) См. ниже гл. IV, § 7.
[9]) Ср. ст. 145 КЗоТ.
[10]) См. ст. 108 КЗоТ.

§ 4. Профсоюзы.

Один враждебный советской власти иностранный критик писал, что глава XV Кодекса Законов о Труде, посвященная профсоюзам и их органам в предприятиях, «до известной степени является сердцевиной всего трудового кодекса». И мы также можем, хотя и с иной точки зрения, сказать, что правовое положение профсоюзов действительно является сердцевиной всего советского трудового права.

При новой экономической политике профсоюзы утратили ту функцию, которую они весьма широко осуществляли в период военного коммунизма, а именно—функцию регулирования труда общеобязательными профсоюзными постановлениями. В настоящее время общеобязательную силу имеет только то регулирование труда, которое осуществляется органами государственной власти. Так изменилось разделение функций между профсоюзной и государственной организацией рабочего класса. Но, на почве неизменной органической связи этих двух организаций рабочего класса, приходится также и для периода новой экономической политики подчеркнуть общее влияние профсоюзов на подбор руководящих работников НКТ и на всю деятельность последнего. На этом общем фоне специально и формально закреплено за профсоюзами право замещения определенных должностей в органах, регулирующих труд. Сюда относится избрание инспекторов труда советами профсоюзов с утверждением избранных лиц Наркомтрудом (ст. 147 КЗоТ), выдвижение профсоюзами заведующих профессиональными секциями бирж труда и посредническими бюро по найму (с утверждением намеченных лиц комитетами бирж труда), участие представителей профсоюзов в составе трудовых сессий народного суда (ст. 169) [1] и т. д.

Независимо от общего влияния ВЦСПС на деятельность Наркомтруда, КЗоТ специально закрепляет, что постановления, дополняющие КЗоТ по целому ряду важнейших вопросов, издаются Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС (ст. 7, 18, 53, примеч. к ст. 94, примеч. к ст. 106, примеч. к ст. 112, ст. 122, 123, 129, примеч. к ст. 130, примеч. к ст. 135, ст. 137, 144, примеч. 2 к ст. 156). Эта форма профсоюзного контроля распространена, между прочим, на случаи допущения, при определенных условиях, отступлений от тех или иных общих гарантий КЗоТ. Вместе с тем, разрешение внутри предприятия в отдельных определенных случаях ряда важных вопросов труда поставлено в зависимость от согласия рабочей части расценочно-конфликтной комиссии или в зависимость от непосредственного согласия профсоюза [2].

В особенно тесную связь с профсоюзами поставлена деятельность инспекции труда. «Опираясь в своей деятельности на профессиональ-

---

[1] См. выше гл. I, § 11.

[2] Ср. § 11 в настоящей главе. Подробнее см. ниже в гл. VIII. См. также примеч. к ст. 99 КЗоТ.

ные союзы, инспектор труда привлекает их, по мере возможности, к обследованию предприятий и разрешению наиболее серьезных конкретных вопросов текущей деятельности, особенно в случае необходимости дозволяемых законом отступлений от общих норм по охране труда в производствах. Периодически инспектор труда делает доклады на конференциях, пленумах и других союзных собраниях, касаясь не только общих принципов охраны труда, но также конкретных условий его повседневной работы, а также делает регулярные доклады о своей работе в местных межсоюзных объединениях» (§ 99 Наказа инспекции труда).

При новой экономической политике основной организационной формой участия профсоюзов в регулировании труда являются коллективные соглашения о труде [3]). Коллективное соглашение о труде, как соглашение нанимателя с органом профсоюза о нормах, регулирующих труд, есть основной рычаг, через который передается профсоюзное влияние на современную советскую организацию труда. Поэтому понятно, что действующее законодательство и, в частности, Уголовный Кодекс, с особенной бдительностью стоит на страже соблюдения коллективных соглашений о труде [4]).

Не проявлением недоверия к способности профсоюзов защищать интересы работников, а дополнительной гарантией в деле ограждения этих интересов является подчинение коллективных соглашений о труде административному надзору со стороны органов НКТ. Коллективные договоры подлежат обязательной регистрации в органе НКТ, при чем последнему предоставляется право отменить коллективный договор в части, ухудшающей положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде. В случае отмены органами НКТ отдельных постановлений коллективного договора, регистрация договора в остальной его части не приостанавливается, при непременном, однако, условии согласия на такую регистрацию обеих сторон, т.-е. с последовательным соблюдением договорного начала (ст. 21 с примеч. КЗоТ) [5]). Договорные правила внутреннего распорядка подлежат утверждению органами НКТ (ст. 54 и 55 КЗоТ) [6]). Нами уже отмечено выше право органов НКТ отменять незаконные постановления примирительных камер и расценочно-конфликтных комиссий [7]).

В КЗоТ даны основные положения, определяющие правовое положение профсоюзов в области регулирования труда. КЗоТ в обобщенной форме говорит о праве профсоюзов являться представителями работников наемного труда по всем вопросам труда и быта

---

[3]) См. выше гл. I, § 5.
[4]) См. выше гл. I, § 12; ниже—гл. V, § 7 и гл. VII, § 5.
[5]) См. ниже гл. V, § 4.
[6]) См. ниже гл. VI, § 1.
[7]) Подробнее см. ниже гл. VII, § 5 и гл. VIII, § 5.

(ст. 151), и, вместе с тем, КЗоТ закрепляет отдельные права профсоюзов, связанные с регулированием труда. КЗоТ обеспечивает профсоюзам и их межсоюзным объединениям права юридического лица (ст. 154 с примеч.) и в общей форме возлагает на все государственные органы обязанность оказывать профсоюзам всяческое содействие, предоставляя им оборудованные помещения для устройства дворцов труда, домов союзов, льготы по пользованию почтой, телеграфом, телефоном, железнодорожными и водными путями сообщения и т. п. (ст. 155). В связи с признанием за профсоюзами прав юридического лица, КЗоТ специально оговаривает, что профсоюзы не несут имущественной ответственности по коллективным договорам (ст. 20) [8]). Если, таким образом, КЗоТ закрепил широкую и прочную правовую базу для деятельности профсоюзов в области регулирования труда, то, в остальном, правовое положение профсоюзов с их разносторонними задачами и правами регулируется многочисленными нормами, разбросанными в разных отраслях советского законодательства.

Правовое положение комитета рабочих и служащих (фабзавкома, месткома, рудничного комитета, построечного и т. п.), главным образом проявляющего свою деятельность в области организации труда, в основных чертах исчерпывающе закреплено Кодексом Законов о Труде. Нормы КЗоТ, определяющие правовое положение комитетов работников, распространяются также на делегатов-уполномоченных профсоюза, заменяющих комитет в мелких предприятиях, учреждениях и хозяйствах (ст. 156).

В соответствии с организационными принципами советских профсоюзов, КЗоТ предусматривает комитеты работников в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, как первичные органы профсоюзов (ст. 156). Широко очерчивая предметы деятельности этих низовых профсоюзных органов, КЗоТ относит к компетенции комитетов представительство и защиту перед администрацией интересов работников по вопросам условий труда и быта, представительство перед правительственными и общественными организациями, наблюдение за точным исполнением администрацией норм трудового права и содействие государственным органам охраны труда, проведение мероприятий по улучшению культурного и материального быта работников (ст. 158, п. «а», «б», «в» и «г»). Одним из важнейших элементов в деятельности комитетов работников является участие представителей комитета в расценочно-конфликтных комиссиях (см. ниже § 11) [9]).

Интересы профсоюзов требовали, чтобы, при указанном широком круге деятельности первичных органов профсоюзов в предприятиях, право этих первичных органов заключать коллективные соглашения о труде было ограничено по сравнению с соответствующим правом выше

---

[8]) См. ниже гл. V, § 1.

[9]) По вопросу о работе комитетов работников см. Ф. Сенюшкин, «Работа фабрично-заводских комитетов (фабзавкомов) в современных условиях», изд. ВЦСПС.

стоящих профсоюзных органов. И проектируемый коллективный договор, и проектируемые правила внутреннего распорядка могут и должны обсуждаться работниками предприятия и их представительным органом—фабзавкомом; но фабзавком не может, помимо выше стоящего органа профсоюза, заключить с администрацией коллективный договор (ст. 15 КЗоТ) [10]) или вступить в соглашение о правилах внутреннего распорядка (ст. 54 и 55 КЗоТ) [11]). В равной мере, интересы профсоюзов требовали, чтобы профсоюзные органы, стоящие выше комитета работников предприятия, являлись непременными участниками разбирательства трудовых споров в примирительных камерах и третейских судах (см. ниже § 10) [12]).

Что касается производственных задач фабзавкомов, месткомов и т. д., то в этом отношении КЗоТ, последовательно проводя классовую точку зрения, делает различие между государственными предприятиями, с одной стороны, и частными, с другой. «Содействие нормальному ходу производства» естественно является задачей комитетов работников только в государственных предприятиях, а не в частных. Но все комитеты работников, в том числе и комитеты работников частных предприятий, участвуют через соответствующие профсоюзы в регулировании и организации народного хозяйства (ст. 158, п. «д» КЗоТ).

Особое внимание КЗоТ уделяет созданию правовых гарантий, которые действительно обеспечивали бы комитетам работников возможность выполнения их задач. Сюда относится: освобождение определенного числа членов комитетов от их постоянной работы для ведения работы в комитете, с сохранением их заработка [13]) и с гарантией сохранения места по окончании их полномочий (ст. 159 и ст. 160, ч. 1); специальная гарантия для членов комитета по вопросу об увольнении, заключающаяся в том, что для увольнения члена комитета требуется, помимо соблюдения общих правил об увольнении, согласие соответствующего профсоюза (ст. 160, ч. 2); гарантия беспрепятственной деятельности комитетов и избирающих их общих и делегатских собраний, при чем общие и делегатские собрания могут происходить в рабочее время в случаях отправления собранием государственных функций (выборы в советы рабочих и крестьянских депутатов, в учреждения социального страхования) или в случаях выборов на съезды профсоюзов, в других же исключительных случаях устройство в рабочее время общих и делегатских собраний допускается только по соглашению с администрацией, как равно только по соглаше-

---

[10]) См. ниже гл. V, § 1.

[11]) См. ниже гл. VI, § 1.

[12]) См. ниже гл. VII, §§ 2—4.

[13]) Для освобожденных от работы членов комитета ст. 160 КЗоТ предусматривает «сохранение заработка их квалификации, но не ниже соответствующей тарифной ставки», т.-е. не ниже ставки тарифа ответственных работников, соответствующей должности члена комитета рабочих и служащих при данном количестве работников предприятия.

нию с администрацией допускается освобождение всех членов комитета от работы для устройства заседания комитета в рабочее время (ст. 161, п. «а» и «б»); возложение на администрацию предприятий обязанности отпускать в установленном размере средства на содержание комитетов (ст. 162—164); обеспечение комитетов работников за счет предприятия необходимым помещением со всем оборудованием, отоплением и освещением для занятий как самого комитета, так и общих и делегатских собраний работников предприятия (ст. 165) [14].

Защита интересов работников через органы охраны труда, через суд и т. д. облегчена профсоюзам закрепленным за их представителями и за членами фабзавкомов, месткомов и т. д. правом беспрепятственного посещения всех помещений предприятия (ст. 166 КЗоТ). Для обеспечения же комитетам рабочих и служащих полной возможности наблюдения за закономерностью найма и увольнения работников, администрация обязана доводить до сведения комитета в трехдневный срок о принятии работников, а равно извещать о предполагаемых увольнениях (ст. 161, п. «в» КЗоТ).

Вся совокупность прав профсоюзов и их первичных органов (комитетов работников) защищена уголовным законом от нарушений со стороны нанимателей (ст. 134 Угол. Код. и ст. 167 КЗоТ) [15].

Вполне понятно, что, если в КЗоТ очерчены широкие права профсоюзов, то эти права могут принадлежать только организациям, входящим в единую семью профсоюзов, а не каким-либо отщепенским союзикам, не стоящим последовательно на почве классовой борьбы и на платформе советской власти, дезорганизующим единство организационного строительства профсоюзов и не признающим единого руководства профессиональным движением на основе демократического централизма. КЗоТ, поэтому, предусматривает регистрацию профсоюзов в объединяющих их межсоюзных организациях, в порядке, устанавливаемом всероссийскими съездами профсоюзов, при чем с такой регистрацией связаны все права профсоюзов, всякие же иные

---

[14]) Согласно ст. 162 КЗоТ, средства на содержание комитета рабочих и служащих отпускаются администрацией предприятия, учреждения или хозяйства по смете, утверждаемой соответствующим профсоюзом, в размере не свыше 2% всей заработной платы рабочих и служащих данного предприятия, учреждения или хозяйства. Сохраняющее же силу постановление ВЦИК от 26/VIII 1922 г. о порядке содержания фабрично-заводских комитетов, местных комитетов и заменяющего их делегатского института (Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 55) предусматривает следующую скалу отчислений: для предприятий и учреждений с количеством рабочих до 500 чел.—не свыше 2%, от 500 до 1000 чел.—не свыше 1½%, от 1000 до 3000 чел.—не свыше 1%, свыше 3000 чел.—не свыше ½%. При этом должен применяться следующий расчет: от 500 до 1000 чел.—на первые 500 чел. 2%, на остальных—1½%; от 1000 до 3000 чел.—на первые 1000 чел. 1 ½%, на остальных—1 %; свыше 3000 чел.—на 3000 чел. 1%, на остальных—½%. Оплата освобожденных от работ членов первичных органов профсоюзов входит в означенные сметные суммы, расходы же по предоставляемому помещению с оборудованием, отоплением и освещением должны производиться нанимателем сверх сметы.

[15]) См. выше гл. I, § 12.

объединения, не зарегистрированные в таком порядке, не могут именоваться профсоюзами и присваивать себе права последних (ст. 152 и 153). По тем же, вполне понятным основаниям, согласно КЗоТ, правами комитетов рабочих и служащих могут пользоваться только комитеты, избранные в порядке, определенном профсоюзом, утвержденные профсоюзом и являющиеся первичным органом профсоюза (ст. 156, примеч. 1 к ст. 156 и ст. 157). Такой подход к вопросу о правах профсоюзов и фабзавкомов крайне важен для революционного рабочего класса, строющего свое социалистическое государство. Но именно по этой причине указанный подход к вопросу о правах профсоюзов и фабзавкомов вызывает бешеную критику со стороны заграничных идеологов «свободы» и «независимости» профессионального движения, проводящих под этими лозунгами фактическое подчинение профсоюзов, через верхушечный соглашательский аппарат, влиянию буржуазии [16]).

По вопросу о профсоюзах следует, в заключение, вкратце коснуться того значения, которое имеет в действующем советском трудовом праве профсоюзное членство.

По КЗоТ, профсоюзы являются представителями не только своих членов, но вообще лиц, работающих по найму (ст. 151) [17]). Условия коллективного договора распространяются на всех лиц, работающих в данном предприятии или учреждении, независимо от того, состоят ли они членами профсоюза, заключившего договор, или нет (ст. 16) [18]). Однако, и действующее советское трудовое право и советская практика коллективных договоров знают также и преимущества, связанные с профсоюзным членством.

В сфере обязательного найма через органы НКТ, отходящего теперь в область истории, за членами профсоюзов было закреплено преимущественное право на получение работы через органы трудового посредничества. В практике же коллективных договоров не только закрепляется первоочередность найма членов профсоюзов, но также встречается преимущественное право членов профсоюзов на оставление на работе при сокращении штатов. По этим вопросам принципиальная линия и советского трудового права и руководящих профсоюзных органов, направляющих практику коллективных договоров, неизменно требовала, чтобы преимущества профсоюзного

---

[16]) См. мою назв. статью в № 10—11 «Вопросов Труда» за 1923 г.

[17]) Ст. 17, ч. 2 утвержденных Наркомтрудом 31-го мая 1923 г. Правил об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах (см. ниже гл. IV, § 1, примеч. 3) гласит: «Профессиональные союзы пользуются правом выполнять в отношении учеников функции, определенные Кодексом Законов о Труде, хотя бы ученики и не состояли членами союза». Приводя это постановление, отметим, что, даже при отсутствии ст. 17, ч. 2 Правил от 31-го мая 1923 г., данное положение непосредственно вытекало бы из ст. 151 КЗоТ, согласно которой профсоюзы являются представителями не только своих членов, но вообще лиц, работающих по найму.

[18]) См. ниже гл. V, § 2.

членства в равной мере признавались за всеми работниками определенной профессии, состоящими в том или ином профсоюзе, независимо от принадлежности данных работников к тому именно профсоюзу, к которому относится по производственному признаку предприятие, нанимающее рабочую силу или увольняющее работников за сокращением штата [19].

§ 5. Порядок найма [1].

Кодекс Законов о Труде изд. 1922 г. сохранил трудовую повинность только для исключительных случаев,—и практическое применение института трудовой повинности, такого всеобъемлющего в период военного коммунизма, ограничено в настоящее время областью труда по ликвидации стихийных бедствий [2]. Общим же правилом является теперь добровольный наем рабочей силы (ср. ст. 5 КЗоТ).

В области вопросов порядка найма основным организационным принципом при новой экономической политике неизменно остается монополия государственного трудового посредничества. Органы НКТ были и остаются монопольными органами трудового посредничества. Однако, методы работы этих органов и, вместе с тем, правовая организация найма подвергались с момента издания КЗоТ 1922 г. ряду существенных, а затем и коренных изменений. Происходящая реорганизация бирж труда в посреднические бюро по найму [3] означает полный разрыв с теми организационными принципами относительно порядка найма, которые формулированы в КЗоТ 1922 г. Мы должны здесь отметить основные линии в развитии правовой организации найма с момента издания КЗоТ 1922 г. и по настоящее время.

КЗоТ 1922 г. установил, как общее правило, так наз. наем через органы НКТ, т.-е. наем, обязательно производимый через органы НКТ, или, иначе говоря, обязательный наем через органы НКТ (обязательность государственного трудового посредничества). При этом порядке найма нанимателю, обязанному в случае найма рабочей силы обратиться за таковой в орган НКТ, принадлежит не право требовать направления к нему на работу индивидуально определенного работника, но только право требовать работника определенной квалификации. При равенстве же соответствия заявленному нанимателем спросу, государственный орган трудового по-

---

[19]) О преимуществах профсоюзного членства см. подробнее в § 5 настоящей главы и в § 2 главы V.

[1]) Наметившиеся перспективы развития трудового посредничества мы определяем здесь по резолюциям всероссийского совещания представителей бирж труда (26—30 октября 1924 г.).—Вопросу о переходе к добровольному трудовому посредничеству много внимания уделено журналом «Вопросы Труда». Как отдельные издания, отметим брошюры т. Я. И. Гиндина «Новые формы работы Бирж Труда» и «От Биржи Труда к Посредническим Бюро» (изд. НКТ «Вопросы Труда»).

[2]) См. ниже гл. III, § 10.

[3]) Ср. выше гл. I, § 3.

средничества выбирает направляемого на работу кандидата по установленным объективным признакам, которыми определяется очередь направления на работу.

В основу обязательного найма через органы НКТ была в свое время положена та предпосылка, что, в каждом отдельном случае спроса на рабочую силу, на учете органа трудового посредничества окажется, по общему правилу, ряд работников, одинаково соответствующих заявленному спросу по своей квалификации и по своей пригодности для выполнения предлагаемой работы. В пределах этого ряда работников выбор кандидата для посылки на работу принадлежит органу НКТ, который в этих пределах получает возможность в принудительной для нанимателя форме осуществлять государственное регулирование распределения рабочей силы.

Очередь направления на работу при обязательном найме через органы НКТ не следует смешивать с хронологической очередью регистрации в органе НКТ работников, ищущих работу. Признак наиболее ранней регистрации был установлен только для определения, при равенстве соответствия заявленному нанимателем спросу, индивидуальной очереди направления на работу работников с одинаковым правом на очередь направления на работу. Право же на очередь направления на работу было поставлено в зависимость от принадлежности работника к определенной группе. Иначе говоря, было установлено, что, при равенстве соответствия заявленному нанимателем спросу, очередь направления на работу прежде всего определяется очередью известных групп,—и лишь в пределах одной и той же группы индивидуальная очередь направления на работу определяется очередью регистрации ищущих работу в органе НКТ. Действовавшая к началу 1924 г. совокупность правовых норм давала, в основном, следующие группы, располагаемые нами в порядке их преимущественного права на очередь направления на работу: 1) безработные члены профсоюзов (категория, которой всегда присущ признак прежней работы по найму и которая имела первую очередь); 2) безработные не-члены профсоюзов, ранее работавшие по найму (вторая очередь); 3) безработные не-члены профсоюзов, ранее не работавшие по найму (третья очередь); 4) члены профсоюзов, желающие переменить работу (четвертая очередь); 5) не-члены профсоюзов, желающие переменить работу (пятая очередь). Дополнительные правовые нормы касались демобилизованных из Красной армии и флота, приравненных к членам профсоюзов с некоторыми преимуществами по сравнению с членами профсоюзов, и т. п. Позднее в основной разбивке безработных на группы, определяющей очередь направления на работу, были произведены изменения, которые уточнили эту разбивку в смысле учета не только факта предшествующей работы по найму, но также и продолжительности предшествующей работы по найму и по специальности (стаж безработного). Осенью же 1924 г., в связи со снятием с учета органов трудового

посредничества определенных категорий малостажной рабочей силы (см. ниже), очередность групп была снова упрощена в том смысле, что было сохранено только преимущество членов профсоюзов перед не-членами и преимущество безработных перед желающими переменить работу, с прежней постановкой вопроса о демобилизованных из Красной армии и флота.

Таким образом, обязательный наем через органы НКТ представляет собой государственную регламентацию отдельных сделок найма рабочей силы. Эта государственная регламентация заключается в установлении тех или иных ограничений в свободе выбора нанимателем нанимаемого работника. Ограничения для нанимателя свободы выбора работника, одновременно являющиеся для работников ограничением свободы приискания работы, составляют элемент государственного принуждения в данном порядке найма. Согласно изложенным правовым нормам, государственное принуждение должно было регулировать распределение рабочей силы в тех пределах, в каких это не препятствовало бы наилучшему удовлетворению спроса на рабочую силу, т.-е. не препятствовало бы выполнению биржами труда их основных посреднических функций. Чтобы обеспечить нанимателям получение рабочей силы, в наибольшей степени соответствующей их потребности, было введено и затем расширено право участия нанимателей в подборе рабочей силы, направляемой на работу биржами труда. Однако, в практике преобладал механический способ посылки на работу в порядке очередности. И опыт постепенно выяснял практическую неосуществимость сочетания функций государственного трудового посредничества с государственным принуждением в области регулирования распределения рабочей силы. Поэтому, наряду с обязательным наймом через органы НКТ, было постепенно допущено широкое развитие более свободной формы найма, в настоящее же время предрешена полная отмена обязательности найма через органы НКТ.

Зародышем более свободной организационной формы найма явился так наз. наем в порядке последующей регистрации, предусмотренный в КЗоТ 1922 г., как изъятие из общего порядка обязательного найма через органы НКТ. Ст. 9 КЗоТ предусматривала такое изъятие из общего порядка найма для строго определенного и узкого круга случаев. «Трудящиеся могут приглашаться на работу помимо органов Народного Комиссариата Труда, с обязательной последующей регистрацией в последних, в следующих случаях: а) в случаях, требующих политического доверия или специальных знаний, связанных с личностью приглашаемого, и б) в случаях, когда рабочая сила не может быть предоставлена органами Народного Комиссариата Труда в трехдневный со дня поступления требования срок». Так гласит ст. 9 КЗоТ. Но в дальнейшем сфера применения найма в порядке

последующей регистрации постепенно расширялась за счет сферы обязательного найма через органы НКТ [4]). Когда пишутся эти строки, порядок обязательного найма через органы НКТ временно сохранен только в отношении рабочих и служащих низших квалификаций.

Наем в порядке последующей регистрации есть наем по свободному выбору нанимателя, но под контролем государственного органа трудового посредничества. Этот контроль органа НКТ имел своей задачей обеспечить соблюдение нанимателями границы между сферой обязательного найма через органы НКТ и сферой найма по свободному выбору нанимателя. Разрешение органа НКТ на наем по свободному выбору нанимателя, называемое последующей регистрацией, являлось последующим по отношению к моменту выбора нанимателем работника; но это разрешение являлось предварительным условием для законности зачисления работника на работу.

С предстоящей полной отменой обязательного найма через органы НКТ, последующая регистрация утратит, конечно, значение организационного момента, дающего органам НКТ возможность контролировать соблюдение нанимателями границы между двумя рассмотренными сферами найма. Но последующая регистрация может выполнять также и иные контрольные функции. «Свобода» выбора нанимателем работника есть понятие относительное. И если, по сравнению с обязательным наймом через органы НКТ, наем в порядке последующей регистрации является наймом по свободному выбору нанимателя, то и при найме в порядке последующей регистрации свобода выбора нанимателя может быть подчинена некоторым ограничениям. В таком случае последующая регистрация создает возможность контроля над соблюдением установленных для нанимателя ограничений.

При найме в порядке последующей регистрации наниматель может быть ограничен требованием о выборе работника из числа лиц, состоящих на учете в органе НКТ,—поскольку на учете органа НКТ имеются работники соответствующей квалификации. Вопрос об ограничении нанимателей таким требованием может вставать тогда, когда те или иные категории ищущих труда не принимаются на учет органами НКТ. Так, напр., указанное ограничение нанимателей при найме в порядке последующей регистрации сопутствовало, как общее правило, практиковавшемуся в городах с большой безработицей прекращению регистрации на биржах труда приезжих из других мест. Другой пример такого же ограничения нанимателей—постановление НКТ СССР от 30-го июля 1924 г. о том, что наем квалифицированных рабочих в порядке последующей регистрации из числа лиц, не состоящих на учете биржи труда, допускается, но лишь при условии, что на учете биржи труда не имеется для данного спроса кандидатов соответствующей квалификации.

---

[4]) Ср. мою назв. статью в № 2 «Вестника Труда» за 1924 г., стр. 48.

Ограничения нанимателей при найме в порядке последующей регистрации вытекали из проведенного осенью 1924 г. снятия с учета бирж труда определенных групп ищущих труда. С учета органов трудового посредничества осенью 1924 г. были сняты следующие категории безработных, если последние не являлись членами профсоюзов, или демобилизованными из Красной армии и флота, или окончившими специальные учебные заведения, либо школы фабрично-заводского ученичества: а) совершенно не работавшие по найму; б) чернорабочие, проработавшие по найму менее трех лет; в) советские служащие, проработавшие по найму менее пяти лет [5]). Такая чистка органов трудового посредничества имела целью сосредоточить их работу на более ценных для производства кадрах безработных. Снятие того или иного лица с учета являлось, по общему правилу, препятствием как для найма данного лица через органы НКТ, так и для найма его в порядке последующей регистрации.

Из предшествующих замечаний видно, что наем в порядке последующей регистрации, во всяком случае, устраняет индивидуальную очередь направления на работу органами трудового посредничества (см. выше), но может быть связан с очередностью групп (состоящие и не состоящие на учете органа трудового посредничества). В последнем случае нанимателю принадлежит, с соблюдением установленной очередности групп, право свободного выбора работника в пределах отдельной группы. Однако, в настоящее время предрешено, в связи с отменой обязательности найма через органы НКТ, сохранение последующей регистрации только для целей учета сделок и контроля над условиями найма.

Кроме обязательного найма через органы НКТ и найма в порядке последующей регистрации, советское трудовое право периода новой экономической политики, знало и знает также сферу вполне самостоятельного найма рабочей силы, без какого бы то ни было участия органов НКТ, т.-е. даже без последующей регистрации. Сфера действия государственных органов трудового посредничества определяется 15-верстным радиусом, который в отдельных случаях, при отсутствии средств передвижения и сообщения, уменьшается до 10 верст. За пределами этого радиуса наниматели имели и имеют право самостоятельного найма рабочей силы, т.-е. совершенно свободны от обязанности обращаться по поводу найма рабочей силы в органы НКТ. Недавним же постановлением НКТ (июль 1924 года) право самостоятельного найма рабочей силы было распро-

---

[5]) Снятие с учета не распространялось на подростков от 14 до 18 лет, относительно которых было постановлено, что они подлежат дальнейшему принятию на учет впредь до особого постановления НКТ СССР о посреднических бюро по найму подростков. Согласно утвержденному НКТ СССР 30-го декабря 1924 г. Положению о секциях по найму подростков при биржах труда, эти секции (посреднические бюро) обслуживают подростков, не имеющих никаких заработков или доходов.

страшено также и в сфере действия органов трудового посредничества на все случаи найма на временные работы, не свыше 2-х недель, не требующие применения квалифицированного труда.

Заменяющие прежнюю биржу труда посреднические бюро по найму, действующие на основе добровольного трудового посредничества, постепенно охватывают все более широкий круг профессий. Эта новая организационная форма трудового посредничества распространяется, когда пишутся эти строки, на значительную часть сферы найма в порядке последующей регистрации и на сферу самостоятельного найма, помимо органов НКТ, на временные работы неквалифицированного характера сроком до 2-х недель. По одной удачной формулировке, «добровольным является не только обращение к посредническому бюро для обеих сторон, но для нанимателя—прием посланного, а для безработного—поступление» *).

---

*) Основные организационные моменты, связанные с переходом к добровольному трудовому посредничеству, закреплены постановлением ЦИК и СНК СССР от 2-го января 1925 г. о порядке найма рабочей силы («Изв. ЦИК СССР и ВЦИК», № 11 от 14/I 1925 г.; «Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 4—5). Это постановление гласит:

«Центральный Исполнительный Комитет и Совет Народных Комиссаров Союза ССР постановляют:

«Предложить Центральным Исполнительным Комитетам союзных республик внести нижеследующее постановление в Кодексы Законов о Труде союзных республик, изменив соответствующие статьи этих кодексов».

«1. Порядок обязательного найма рабочей силы через органы Народных Комиссариатов Труда союзных республик (биржи труда) отменяется».

«2. В целях учета устанавливается обязательная последующая регистрация найма рабочей силы в органах Народных Комиссариатов Труда союзных республик»

«3. В отдельных случаях Народному Комиссариату Труда Союза ССР предоставляется право издавать постановления об обязательном найме теми или иными предприятиями или учреждениями отдельных категорий рабочих и служащих из определенных групп безработных, за исключением найма лиц для занятия должностей, требующих высокой квалификации или политического, личного или материального доверия».

«4. Посредничество по найму рабочей силы и по приисканию работы осуществляется исключительно органами Народных Комиссариатов Труда союзных республик».

«Другим государственным органам, общественным организациям и частным лицам безусловно воспрещается организация учреждений и предприятий (бюро, контор и т. п.) для посредничества по найму рабочей силы и по приисканию работы, а равно всякое занятие в виде промысла упомянутым посредничеством».

«5. Порядок организации и деятельности органов Народных Комиссариатов Труда союзных республик, осуществляющих посредничество по найму рабочей силы и по приисканию работы (ст. 4), а равно порядок последующей регистрации найма рабочей силы (ст. 2), устанавливаются постановлениями и инструкциями Народного Комиссариата Труда Союза ССР».

Ст. 3 приведенного постановления от 2-го января 1925 г. должна, повидимому, получить применение для проведения тех льгот в отношении первоочередности найма, которые закреплены за демобилизованными из Красной армии и флота утвержденным 2-й сессией ЦИК СССР II созыва 29-го октября 1924 г. «Кодексом законов а льготах и преимуществах для военнослужащих Рабоче-Крестьянской

Необходимо отметить, что, согласно советскому праву, органы НКТ не принимают спроса и не производят по нему посылки на работы в предприятия и учреждения: а) в которых в данный момент уровень заработной платы и другие условия труда ниже норм, установленных законодательством о труде или коллективным договором данного предприятия, либо учреждения; б) в которых в данный момент, согласно сообщения соответствующего профсоюза, работники находятся в состоянии конфликта с нанимателем. Это положение распространялось также и на наем в порядке последующей регистрации и подтверждено в отношении всей вообще деятельности вновь организуемых посреднических бюро по найму. Таким путем советское право лишало нанимателей, при их экономической борьбе с рабочими, правовой возможности пользоваться рабочей силой штрейкбрехеров. Как в сфере обязательного найма через органы НКТ, так и в прежней сфере найма в порядке последующей регистрации привлечение нанимателем на работу штрейкбрехеров повлекло бы за собой уголовную ответственность нанимателя за незаконный наем рабочей силы помимо органа НКТ.

В заключение следует особенно подчеркнуть, что отказ от элементов принуждения в государственном трудовом посредничестве создает необходимость непосредственного профсоюзного влияния на распределение рабочей силы. Преимущественный наем членов профсоюзов и принцип очереди направления на работу работников одинаковой квали-

---

Красной армии и Рабоче-Крестьянского Красного флота Союза ССР и их семей» (Собр. Зак. СССР 1924 г., № 21).

Следует отметить, что утвержденное НКТ СССР 30-го декабря 1924 г. Положение о секциях по найму подростков при биржах труда («Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 1) сохраняет принцип обязательности найма через органы НКТ в отношении замещения брони подростков (см. ниже § 9 настоящей главы).

Циркуляром ВЦИК от 7-го ноября 1924 г. предложено всем краевым, областным и губернским исполкомам РСФСР, а также ЦИК'ам автономных республик и областей РСФСР, не принимать впредь постановлений, воспрещающих местным биржам труда регистрацию приезжих безработных, и отменить ранее изданные постановления прекращении регистрации. Регистрация приезжих безработных должна впредь производиться на общих основаниях со всеми безработными, согласно инструкций НКТ. В случаях же, когда по местным условиям прекращение регистрации приезжих безработных является совершенно необходимым, исполкомы, по соглашению с губпрофсоветами, входят с соответствующими ходатайствами в НКТ РСФСР или в НКТ подлежащей автономной республики. В автономных республиках, не имеющих губернских делений, прекращение регистрации может быть применяемо ЦИК'ами этих республик. Означенный циркуляр ВЦИК опубликован в качестве приложения к циркуляру НКТ РСФСР от 12-го декабря 1924 г. № 185/854 о порядке приема посредническими органами НКТ на учет приезжих безработных («Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 4—5). НКТ разъяснил, что проведение директивы ВЦИК не может вызывать опасений несогласованного с потребностями рынка роста предложения труда за счет приезжих безработных, так как посреднические бюро, согласно инструкции, изданной Отделом Рынка Труда НКТ СССР, регистрируют не всех безработных, а лишь тех из них, которых они могут предложить нанимателям при существующих размерах спроса на рабочую силу и перспективах местного народного хозяйства.

фикации не могут быть сданы в архив истории. И то, и другое значительно укрепляет позицию нанимающихся перед лицом нанимателей. Для рабочего класса, при превышении спроса на рабочую силу предложением ее, направление на работу в порядке очереди соответствует требованиям товарищеской солидарности и справедливости. Принцип очереди облегчает поддержание профсоюзной дисциплины среди безработных. Достаточно вспомнить, что на Западе профсоюзы постоянно стремились—иногда с более или менее значительным успехом—ослабить неблагоприятный для рабочих фактор конкуренции между безработными как путем профсоюзной помощи безработным, так и путем непосредственного профсоюзного влияния на распределение рабочей силы (профсоюзные и паритетные бюро труда, а равно принцип «закрытой» или «союзной» мастерской с недопущением к работе не-членов профсоюзов) **). В СССР порядок обязательного найма через органы НКТ, на-ряду с другими условиями советского строя, в наибольшей степени парализовал указанное влияние конкуренции между безработными, устраняя возможность искусственного подбора частным нанимателем наиболее податливой рабочей силы и устраняя также возможность бойкота нанимателем тех или иных работников, напр., членов профсоюза. Но, как уже подчеркнуто выше, обязательный наем через органы НКТ не смог сочетать это регулирование распределения рабочей силы, устраняющее нанимательский произвол, с успешным выполнением задач трудового посредничества. По мере отмены обязательного найма через органы НКТ соответствующее регулирование распределения рабочей силы должно, уже в более гибких формах, осуществляться профсоюзами, на основе коллективных договоров, при активном участии первичных органов профсоюзов в отдельных предприятиях и учреждениях [6]).

§ 6. Прекращение трудового договора.

Трудовой договор, вообще говоря, прекращается и работник оставляет работу либо с истечением срока или окончанием условленной работы, либо по соглашению сторон, либо, наконец, по одностороннему требованию одной из сторон (ср. ст. 44 КЗоТ). Сюда могут, кроме того, присоединяться отдельные случаи прекращения трудового договора в силу закона при наличии каких-либо специальных обстоятельств, т.-е. специальные случаи обязательности для обеих сторон

**) См. мою статью в сборнике «Революция Права», вып. I, 1925 г. (орган Секции Права и Государства Коммунистической Академии).

6) В отношении деятельности посреднических бюро по найму предрешено, что в тех случаях, когда наниматель поручает, подбор кандидатов по своему спросу непосредственно посредническим органам последние должны подбор кандидатов производить, принимая во внимание длительность состояния на учете и членство в профсоюзе. При этом, как правило, очередность и членство в профсоюзе должны приниматься во внимание только при равенстве кандидатов по своим знаниям и квалификации.

досрочно прекратить трудовой договор (напр., случай призыва работника в армию). Острые социально-политические вопросы законодательного регулирования прекращения трудового договора связаны с прекращением его по одностороннему требованию одной из сторон. Эти острые вопросы встали перед советской властью в таких же очертаниях, в каких они вставали перед законодателем любого буржуазно-капиталистического государства. Но разрешены эти вопросы в СССР принципиально иначе, чем в буржуазных странах.

Действующее советское законодательство о труде придерживается обычного разграничения срочных трудовых договоров, заключаемых на определенный срок (в СССР, по общему правилу, не свыше одного года) или на время выполнения какой-либо работы, и трудовых договоров, заключаемых на срок неопределенный (ст. 34 КЗоТ). В практике преобладают, как известно, трудовые договоры на срок неопределенный. В отношении срочных трудовых договоров закон должен был разрешить вопрос об уважительных основаниях для досрочного одностороннего расторжения договора как нанимателем, так и нанявшимся. В отношении же трудовых договоров, заключаемых на срок неопределенный, подлежали разрешению вопросы о праве той или другой стороны односторонне расторгнуть договор не только по уважительным основаниям, но и безотносительно к наличию уважительных оснований.

Уважительные основания для расторжения трудового договора нанимателем Кодекс Законов о Труде очерчивает более узко, более ограничительно, чем законодательства буржуазно-капиталистических государств (ст. 47). И, обратно, уважительные основания для расторжения трудового договора нанявшимся очерчены в КЗоТ более широко, более распространительно, чем в любом из буржуазно-капиталистических законодательств (ст. 48) [1]. Вместе с тем, вне наличия узко очерченных уважительных оснований для расторжения нанимателем всякого вообще трудового договора, наниматель совершенно лишен права расторгнуть по своему усмотрению трудовой договор, заключенный на срок неопределенный. Нанявшийся же может свободно, по своему усмотрению, расторгнуть трудовой договор, заключенный на срок неопределенный, с предупреждением нанимателя при недельном расчете не менее, чем за один день, а при двухнедельном—не менее, чем за семь дней (ст. 46 КЗоТ) [2].

---

[1] В КЗоТ непосредственно не предусмотрены только те уважительные основания для расторжения трудового договора нанявшимся, которые связаны не с трудовым отношением, а с личными условиями жизни нанявшегося (напр., необходимость по уважительным мотивам переехать в другое место жительства и т. п.). Эта категория уважительных оснований для расторжения трудового договора нанявшимся должна была бы быть дополнительно установлена в развитие пункта «д» ст. 48 КЗоТ («во всех других случаях, специально предусмотренных законом»).

[2] К двухнедельному расчету ст. 46 КЗоТ приравнивает месячный расчет. Установление месячных платежных периодов не противоречит ст. 65 КЗоТ (см. ниже § 8) лишь постольку, поскольку при этом не допускается задолженность нанимателя

Уважительные основания для расторжения трудового договора нанимателем, как и уважительные основания для расторжения трудового договора нанявшимся, не исчерпываются случаями нарушения договора другой стороной. Остановимся, однако, прежде всего на постановке в КЗоТ вопроса о расторжении трудового договора одной стороной на основании нарушения договора другой стороной или, иначе говоря, по вине другой стороны (если пользоваться понятием вины, которое, строго говоря, должно было бы быть изгнано из теории трудового права).

Что касается предусмотренных в КЗоТ уважительных оснований для расторжения трудового договора нанявшимся по вине нанимателя, то соответствующая статья КЗоТ редактирована таким образом, что нанявшийся имеет право расторгнуть договор при любом, хотя бы и менее значительном, нарушении нанимателем договора или законодательства о труде (ст. 48). Напротив, уважительным основанием для расторжения трудового договора нанимателем по вине нанявшегося КЗоТ признает только определенные серьезные нарушения нанявшимся лежащих на нем обязанностей: систематическое неисполнение нанявшимся, без уважительных причин, лежащих на нем обязанностей (ст. 47, п. «г»); неявка на работу более трех дней сряду, либо в общей сложности более шести дней в месяц, без уважительных причин (ст. 47, п. «е»); совершение нанявшимся уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда (ст. 47, п. «д»). Уместно подчеркнуть, что вопрос о нарушениях трудового договора нанимателем советский трудовой кодекс ставит объективно, рассматривая всякое нарушение договора нанимателем, как уважительное основание для расторжения договора нанявшимся. В отношении же нанявшегося, даже при серьезном нарушении им трудового договора, КЗоТ допускает признание наличия уважительных причин, освобождающих нанявшегося от вменения ему допущенного им нарушения и устраняющих право нанимателя расторгнуть договор на основании этого нарушения.

Для осторожного подхода КЗоТ к вопросу о вине нанявшегося, характерно, что пребывание нанявшегося под стражей, как таковое, является, по КЗоТ, уважительным основанием для расторжения трудового договора нанимателем лишь в том случае, если оно длится более двух месяцев. Поскольку не имеется налицо вступившего в силу обвинительного судебного приговора, являющегося достаточным основанием для расторжения трудового договора нанимателем (осуждение

работникам по заработной плате более чем за двухнедельный период (присоединяя, конечно, время, необходимое для производства расчета). Это последнее условие закономерности, с точки зрения КЗоТ, месячных платежных периодов окажется выполненным при производстве месячных платежей в середине месяца за весь данный месяц. Мы не касаемся здесь дополнительных к КЗоТ постановлений, которыми сроки выплаты заработной платы регулировались с некоторыми отступлениями от требования ст. 65 КЗоТ.

за уголовно-наказуемое деяние, непосредственно связанное с работой нанявшегося), постольку нанявшийся, находящийся под стражей, пользуется в течение двух месяцев гарантией сохранения места службы или работы (ст. 47, п. «д»).

Допуская в необходимых случаях расторжение трудового договора нанимателем без вины со стороны нанявшегося, т.-е. без нарушения нанявшимся трудового договора, КЗоТ и здесь возможно ограничительнее формулирует соответствующие уважительные основания для увольнения нанявшегося нанимателем. Ярким примером может служить постановка в КЗоТ вопроса о расторжении трудового договора нанимателем в случае непосещения нанявшимся работы вследствие временной утраты трудоспособности (ст. 47, п. «ж» и ст. 92). В этом случае КЗоТ создает для нанявшегося гарантию сохранения места в течение двух месяцев. При временной утрате трудоспособности после беременности и родов этот двухмесячный срок исчисляется, по КЗоТ, сверх того нормального периода, на который работница освобождается от работы перед родами и после родов. Путем толкования закона можно установить, что означенный двухмесячный срок должен исчисляться сверх нормального отпуска по беременности также в случаях временной утраты трудоспособности по болезни в период, непосредственно предшествующий отпуску по беременности. Таким образом, при беременности и родах возможен случай обязательного сохранения за работницей места, не считая очередного ежегодного отпуска, в течение периода, приблизительно, от семи до восьми месяцев под-ряд (в зависимости от занятия физическим трудом или конторским и умственным): а) два месяца отпуска по болезни до отпуска по беременности; б) от трех до четырех месяцев (точнее, от 12 до 16 недель) отпуска по беременности; в) два месяца отпуска по болезни после отпуска по беременности.

Согласно «Кодексу законов о льготах и преимуществах для военнослужащих Рабоче-Крестьянской Красной армии и Рабоче-Крестьянского Красного флота Союза ССР и их семей», гарантия сохранения должности по месту службы или работы связана также с привлечением работников для предварительной подготовки при территориальных частях, с привлечением к допризывной подготовке и с призывом на обучение или учебные сборы в переменный состав территориальных частей: во всех означенных случаях работники могут быть уволены только при сокращении штатов и, притом, только в случае упразднения занимаемой ими должности,—с сохранением права на все виды компенсации, предусмотренные в КЗоТ [3]).

В ряду уважительных оснований для расторжения трудового договора нанявшимся отметим изменение в худшую сторону санитарно-гигиенических условий работы—обстоятельство, которое в отдельных случаях может быть вызвано объективными непреодолимыми при-

[3]) Ср. ниже § 8 по вопросу о сохранении заработка.

чинами и, вместе с тем, не являться нарушением со стороны нанимателя трудового договора или законодательства о труде (ст. 48, п. «г»).

Уже в итоге предшествующего изложения мы можем констатировать основные тенденции, характеризующие подход КЗоТ к вопросам расторжения трудового договора по одностороннему требованию одной из сторон. КЗоТ применяет к нанявшемуся и к нанимателю две разных мерки, облегчая расторжение трудового договора нанявшемуся и ограничивая для нанимателя право расторгнуть трудовой договор. Одна из тенденций КЗоТ заключается в том, чтобы дисциплинировать нанимателя широким предоставлением нанявшемуся права расторгнуть трудовой договор в случае нарушения нанимателем своих обязанностей или, вообще, в случае ухудшения положения нанявшегося при трудовом отношении. Другая тенденция сводится к всемерному ограждению нанявшегося от увольнения его нанимателем без действительно уважительных причин. Нанявшийся имеет в СССР прочную гарантию устойчивости трудового отношения.

В соответствии с тенденцией КЗоТ обеспечить устойчивость трудового отношения находится постановление КЗоТ о том, что переход учреждения, предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому не прекращает действия трудового договора (ст. 44, предлож. 2-е).

Одно постановление КЗоТ, касающееся расторжения трудовых договоров, характерно для широкой постановки в советском законодательстве вопроса о правах профсоюзов. Всякий трудовой договор может быть расторгнут по требованию профсоюза, с предоставлением нанимателю, в случае несогласия с требованием профсоюза, обжаловать это требование, как выражается КЗоТ, в конфликтном порядке (ст. 49). В данном случае конфликтный порядок, ввиду характера спора, означает разбирательство в примирительной камере или третейском суде [4]). Рассматриваемое постановление заимствовано из предшествовавшей изданию КЗоТ 1922 г. практики коллективных договоров, как норма, дающая профсоюзам право снимать с работы нежелательные элементы. Эта норма открывает, между прочим, возможность вносить, при участии профсоюзов, коррективы в узко очерченный круг оснований для расторжения трудовых договоров нанимателем. По своей широкой редакции, ст. 49 закрепляет за профсоюзами право требовать расторжения трудовых договоров по всем тем основаниям, по которым профсоюзы признали бы это необходимым. В соответствии с этим, направление и рамки использования профсоюзами права требовать расторжения трудовых договоров должны определяться и могут быть ограничены только директивами руководящих профсоюзных органов.

С прекращением трудового договора советское право связывает ряд специальных гарантий, которые заключаются или в контроле над

---

[4]) Ср. по вопросу о конфликтном порядке гл. VIII, § 6.

прекращением трудового договора (в определенных случаях расторжения договора нанимателем), или в облегчении за счет нанимателя материального положения работника, остающегося без заработка, или в возложении на нанимателя обязанностей, облегчающих работнику нахождение новой работы.

Мы уже отметили выше (§ 4), что для обеспечения комитетам рабочих и служащих полной возможности наблюдения за закономерностью увольнения работников, администрация обязана извещать комитет о предполагаемых увольнениях. Расторжение же трудового договора нанимателем в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося и в случае систематического нарушения им лежащих на нем обязанностей обставлено, по КЗоТ, специальной гарантией, заключающейся в требовании соответствующего постановления расценочно-конфликтной комиссии (гарантия контроля над увольнением—примеч. 1 к ст. 47) [5]).

При всех уважительных основаниях для расторжения трудового договора нанявшимся и при призыве в Красную армию нанявшийся имеет право на выходное пособие, в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 89 КЗоТ). Для случаев же расторжения трудового договора нанимателем без вины со стороны нанявшегося (кроме случая временной утраты трудоспособности, при котором работник обеспечен в порядке социального страхования) КЗоТ устанавливает или твердую гарантию выдачи нанявшемуся выходного пособия в размере его двухнедельного среднего заработка (ст. 89), или же альтернативную гарантию либо предупреждения нанявшегося о предстоящем увольнении за две недели вперед, либо выдачи выходного пособия в указанном размере (ст. 88) [6]).

Если в предприятии временно нет работы, для которой приглашен работник, нанимателю предоставляется право перевести его на другую, соответствующую его квалификации, работу; при отказе же работника от выполнения такой временной работы, наниматель имеет право уволить его, но с непременной выдачей выходного пособия (ст. 36, ч. 2 и ст. 89 КЗоТ). В равной мере, при несогласии нанявшегося на перевод его администрацией из одного предприятия или учреждения в другое, или на перемещение его администрацией из одной местности в другую, наниматель также имеет право расторгнуть трудовой договор, но опять-таки с непременной выдачей выходного пособия, как и при расторжении в этом случае договора нанявшимся (ст. 37 и 89 КЗоТ) [7]).

При полной либо частичной ликвидации предприятия или при сокращении работ (ст. 47, п. «а»), а равно при приостановке работ на

---

[5]) См. ниже гл. VIII, § 7.

[6]) Об определении размера среднего заработка для исчисления выходного пособия см. ниже § 8, примеч. 1.

[7]) См. ниже гл. IV, § 11.

срок более одного месяца по причинам производственного характера (ст. 47, п. «б»), КЗоТ, допуская расторжение трудового договора нанимателем, требует предупреждения нанявшегося о предстоящем увольнении за две недели вперед или выдачи нанявшемуся выходного пособия (ст. 88). Такая же гарантия создана для случаев расторжения договора нанимателем при обнаружившейся непригодности нанявшегося (ст. 47, п. «в» и ст. 88) [8]). КЗоТ не отождествляет случай обнаружившейся непригодности нанявшегося (ст. 47, п. «в») со случаями увольнения нанявшегося по его вине, когда не требуется предварительного предупреждения нанявшегося об увольнении или выдачи ему выходного пособия: при предварительном испытании, предшествующем, по КЗоТ, окончательному приему на работу, наниматель должен убедиться в пригодности или непригодности нанявшегося, позднее же выяснившаяся непригодность нанявшегося к работе рассматривается как объективное обстоятельство, не вменяемое в вину нанявшемуся [9]).

В тех случаях, когда наниматель пользуется своим правом, вместо выплаты выходного пособия, предупредить работника о предстоящем увольнении за две недели вперед,—работнику особым постановлением НКТ было обеспечено право отлучаться с места работы для регистрации на бирже труда, без вычета из заработной платы за пропущенное время. Работникам же тех категорий, которые имеют право наниматься на работу в порядке последующей регистрации, обеспечено право в течение двухнедельного срока предупреждения о предстоящем увольнении отлучаться также для самостоятельного подыскания работы,—с тем, чтобы количество часов отлучки за это время не превышало в общем 10-ти часов. Вместе с тем, работник, предупрежденный о предстоящем увольнении, имеет право перейти на новую работу, не дожидаясь наступления заявленного срока увольнения, с оплатой по день фактического оставления прежней работы.

Обзор гарантий, связанных с прекращением трудового договора, был бы неполон, если бы мы, в заключение этого обзора, не упомянули об обязанности нанимателя выдать нанявшемуся, по его просьбе, удостоверение о службе или работе (ст. 42, ч. 1 КЗоТ). Право работника на получение такого удостоверения не ограничено случаем прекращения трудового договора, но приобретает при прекращении трудового договора особенное значение. В целях облегчения работнику приискания новой работы, советское право гарантирует работнику возможность получить доказательство факта выполнения им в течение такого-то времени такой-то работы, устраняя, вместе с тем, зависимость работника от нанимателя в вопросе о рассматриваемых удостоверениях.

---

[8]) Легко усматриваемое противоречие между ст. 88 и примеч. 3 к ст. 47 КЗоТ разрешается в пользу ст. 88. Редакционный недосмотр в отношении примеч. 3 к ст. 47 находит себе объяснение в истории проекта КЗоТ.

[9]) Ср. ниже гл. VI, § 4.

Согласно КЗоТ, в удостоверении должно быть указано, сколько времени и в какой должности работал нанявшийся у данного нанимателя (ст. 42, ч. 1). Как разъяснено особым циркуляром НКТ, исключительно по просьбе нанявшегося допускается включение в удостоверения сведений о личных качествах нанявшегося, опытности его, специальных познаниях и т. п.,—и безусловно воспрещается вносить в выдаваемые удостоверения указания на порочащего характера причины увольнения или ссылки на соответствующие статьи закона, на основании которых уволен данный работник. КЗоТ специально оговаривает, что воспрещается помещение в удостоверении каких-либо условных знаков (ст. 42, ч. 1). Отметим попутно, что КЗоТ вообще воспрещает сообщение нанимателями друг другу тайных сведений, направленных на установление условий, на которых могут быть приняты рабочие (ст. 42, ч. 2).

§ 7. Рабочее время и время отдыха *).

В области вопросов рабочего времени и времени отдыха основные и характерные черты действующего советского трудового права выступают с особенной яркостью. Здесь этими чертами является радикальное ограничение предельной продолжительности нормального рабочего времени, радикальное ограничение применения сверхурочных работ, определенная национальная политика в постановке вопроса о днях отдыха, принцип 42-часового еженедельного непрерывного отдыха и гарантия очередных отпусков. Вместе с тем, для советского трудового права характерны широкие дополнительные гарантии по вопросам рабочего времени для несовершеннолетних, т.-е. для лиц моложе 18-ти лет, и для женщин (об этих дополнительных гарантиях см. ниже в § 9).

Незыблемо закрепив 8 часов, как общий предел продолжительности нормального рабочего времени (ст. 94 КЗоТ), советская власть проводит понижение этой предельной 8-мичасовой нормы до 6-ти часов для работников так называемого умственного и конторского труда, за исключением служащих складов и торговых предприятий и тех служащих, работа которых связана непосредственно с производством и должна, поэтому, совпадать во времени с работой по производству (ст. 95 КЗоТ и разъяснение НКТ СССР от 8/IX 1924 г.). Для особо тяжелых и вредных работ в СССР установлены нормы сокращенного рабочего дня в 7, 6, 4 часа и др., в частности, для подземных работ—норма в 6 часов (см. ст. 95 КЗоТ).

НКТ имеет право, по соглашению с ВЦСПС, запрещать ночные работы в тех предприятиях, где эти работы не вызываются особой необходимостью и особо вредно отражаются на здоровьи работников

*) См. Е. Данилова, «Нормирование рабочего времени после издания КЗоТ 1922 г.» («Вопросы Труда» 1924 г., № 2); ее же, «Регулирование времени отдыха и отпусков в современных экономических условиях» (там же, № 1); И. Муркес, «К вопросу об отпусках» (там же, № 2).

(ст. 144 КЗоТ). Как пример, можно отметить запрещение ночной работы в хлебопекарнях. Поскольку же применяются ночные работы, постольку «рабочая ночь» (с 10 часов вечера до 6 часов утра) сокращается, по общему правилу, на один час по сравнению с «рабочим днем» (ст. 96, ч. 1 и примеч. к ст. 96 КЗоТ).

Изъятие из общего правила о сокращенной норме «рабочей ночи» допущено для сменных работ и непрерывных дежурств. При сменных работах и непрерывных дежурствах продолжительность рабочего времени в ночные часы уравнивается с дневной**), при чем специально гарантировано повышение повременной оплаты ночного часа—в отношении нормы «рабочего дня» к норме «рабочей ночи» (ст. 96, ч. 2 КЗоТ). Иначе говоря, при сменных работах и непрерывных дежурствах работник получает полную тарифную ставку за сокращенную общую норму ночного рабочего времени (что́ означает повышенную оплату каждого часа в пределах означенной нормы рабочего времени и что́ одинаково относится также и к ночной работе, не выходящей за пределы этой нормы) и, кроме того, дополнительно оплачивается за дополнительный час работы в соответствии с получаемой им повышенной оплатой за каждый предыдущий час. Вместе с тем, в применении к сменным работам и непрерывным дежурствам в ночное время специально гарантирована почасовая доплата к сдельному заработку в размере разницы между повременной оплатой ночного и дневного часа работы (ст. 96, ч. 3 КЗоТ). Это последнее правило должно быть признано распространяющимся не только на случаи сдельной оплаты при сменных работах и непрерывных дежурствах в ночное время, но и на всякую вообще сдельную работу в ночное время [1]).

В счет нормы рабочего времени КЗоТ включает время, которое работник вынужден затрачивать на получение вознаграждения: уплата вознаграждения должна производиться в рабочее время и в месте совершения работы (ст. 67 КЗоТ).

Работа без ограничения установленными нормами рабочего времени допускается только для определенных категорий ответственных политических, профессиональных и советских работников (см. примеч. к ст. 94 КЗоТ) ***).

**) Основанием для этого служит то обстоятельство, что сутки равны трем восьмичасовым сменам, и, если при трехсменной работе сократить ночную смену до 7-ми часов, то в сутках окажется один час, не обслуженный трехсменной работой.

[1]) См. подробнее у К. М. Варшавского, «Трудовое право СССР», стр. 112.

***) Примечание к ст. 94 КЗоТ предоставляет Наркомтруду, по соглашению с ВЦСПС, право определять категории ответственных работников, труд которых не ограничивается установленными нормами рабочего времени. Особого постановления, определяющего такие категории ответственных работников, не издано. В практике же проводится то положение, что ненормированным должно считаться рабочее время лиц, оплачиваемых по тарифу ответственных работников или спецставками (см. ниже § 8). Таким образом, в вопросе о ненормированном рабочем времени понятие ответственных работников шире, чем круг лиц, оплачиваемых по тарифу ответственных работников.

Если ближе обратиться к вопросу о сверхурочных работах, то для советского трудового права, не допускающего в принципе сверхурочных работ (ст. 103 КЗоТ), характерно строгое ограничение оснований для допущения таких работ в исключительных случаях (ст. 104 КЗоТ), жесткое, по общему правилу, ограничение предельного общего количества сверхурочных работ в течение года 120 часами и в течение 2-х дней под-ряд 4 часами (ст. 106 КЗоТ), подчинение сверхурочных работ контролю инспекции труда и профсоюзному контролю (примеч. к ст. 104 КЗоТ) и, кроме того, гарантия повышенной оплаты сверхурочных работ—не ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного за последующие часы, а также за работу в дни отдыха и праздничные дни (ст. 60 КЗоТ). Контроль инспекции труда над производством сверхурочных работ обеспечен требованием предварительного разрешения инспекции, а в экстренных случаях—требованием последующего уведомления. Профсоюзный контроль обеспечен требованием предварительной санкции расценочно-конфликтной комиссии, иначе говоря, требованием согласия рабочей части расценочно-конфликтной комиссии,—при отсутствии же в предприятии, учреждении или хозяйстве расценочно-конфликтной комиссии требуется согласие соответствующего профсоюза [2]).

По советскому трудовому праву, кроме нерабочего времени каждых суток, «временем отдыха» являются для трудящихся, во-первых, установленные дни отдыха и, во-вторых, очередные отпуска.

Действующее законодательство различает трояко рода дни отдыха: 1) дни еженедельного отдыха (ст. 109 КЗоТ), 2) особые общегосударственные нерабочие дни («праздничные дни» в тесном смысле слова, по выражению ст. 111 КЗоТ) и 3) особые нерабочие дни, устанавливаемые в зависимости от местных условий («особые дни отдыха», по выражению ст. 112 КЗоТ). Установление дней еженедельного отдыха предоставлено отделам труда, по соглашению с губернскими советами профессиональных союзов, с тем, чтобы эти дни отдыха могли назначаться как на воскресные дни, так и на любой другой день недели, в зависимости от национально-религиозного состава рабочих и служащих данной местности. Особых общегосударственных нерабочих дней в году установлено в настоящее время шесть: Новый год, 22 января—день 9 января 1905 г., одновременно посвященный памяти т. Ленина [3]), 12 марта—день низвержения самодержавия, 18 марта—день Парижской Коммуны,

---

[2]) Подробнее см. ниже гл. VIII, § 8.

[3]) Постановление Президиума ЦИК СССР от 19-го сентября 1924 г. о днях, посвященных памяти В. И. Ленина (Собр. Зак. СССР 1924 г., № 13), гласит:

«1. Разъяснить, что день кончины В. И. Ульянова-Ленина (21 января), объявленный II Съездом Советов Союза ССР днем траура, является рабочим днем».

«2. Нерабочий день 22 января, посвященный памяти 22 (9) января 1905 г., одновременно посвящается памяти В. И. Ульянова-Ленина».

1 мая—день Интернационала и 7 ноября—день Пролетарской Революции [4]). Количество особых нерабочих дней, устанавливаемых в зависимости от местных условий, не должно превышать восьми в году (по КЗоТ—не свыше 10-ти, позднее это число сокращено до 8-ми). Назначение дней еженедельного отдыха и части других нерабочих дней применительно к местным условиям характерно для всей национальной политики советской власти.

Принцип 42-часового еженедельного непрерывного отдыха требует, чтобы накануне дней еженедельного отдыха работа, начинаемая в обычное время, продолжалась не свыше 6-ти часов. Такая 42-часовая непрерывность отдыха проведена в КЗоТ не только для дней еженедельного отдыха, но также для особых общегосударственных нерабочих дней (в отличие от особых нерабочих дней, устанавливаемых в зависимости от местных условий). При этом гарантирована оплата тех часов, на которые сокращается рабочий день накануне дней еженедельного отдыха и особых общегосударственных нерабочих дней: при повременной оплате—оплата за неполный рабочий день, как за полный, а при сдельной оплате—дополнительная оплата недоработанных часов по ставкам соответствующей категории (ст. 113 КЗоТ).

В силу технических и общественных условий, деятельность некоторых предприятий и учреждений и выполнение некоторых отдельных работ должны носить непрерывный характер. Перечень (список) таких непрерывных работ устанавливается Наркомтрудом, по соглашению с ВЦСПС (примеч. к ст. 112 КЗоТ). При непрерывных работах трудящимся, которые не могли воспользоваться общеустановленным еженедельным днем отдыха, отдых должен быть предоставлен в другие, удобные для них, выходные дни. В непрерывно работающих предприятиях определяются особые выходные дни для отдельных групп работников (ст. 110 КЗоТ). Что касается производства непрерывных работ в другие нерабочие дни («праздничные дни» и «особые дни отдыха»), то для этих случаев действующий КЗоТ не устанавливает твердой гарантии компенсации работника выходным днем; отсюда вытекает, что в этих случаях компенсация выходным днем может быть заменена денежной компенсацией, в виде повышенной оплаты проработанного времени, как сверхурочной работы.

Очередные или ежегодные отпуска, с сохранением заработка, должны рассматриваться, как одно из больших завоеваний, которые дала рабочему классу Октябрьская революция. Однако, что касается первоначально декларированной месячной продолжительности отпуска за год, то проведение в жизнь, в виде общего пра-

---

[4]) Во изменение постановления Президиума ЦИК СССР от 3-го августа 1923 г. о праздновании дня принятия Конституции Союза ССР — Президиум ЦИК СССР 19-го сентября 1924 г. постановил: «День принятия Основного Закона (Конституции) Союза ССР праздновать на всей территории Союза ССР в первое воскресенье июля месяца» (Собр. Зак. СССР 1924 г., № 13).

вила для всех работников, столь продолжительных отпусков оказалось практически невозможным в течение всех первых лет советской власти. Длительность отпусков для взрослых рабочих, занятых не во вредных производствах, ежегодно издававшимися постановлениями сокращалась до двух недель. Таким образом, общее правило Кодекса Законов о Труде изд. 1918 г. о месячной продолжительности отпусков оставалось неосуществленным. Поэтому КЗоТ 1922 г. закрепил, как общее правило, гарантию лишь двухнедельной продолжительности отпуска за год (ст. 114). И только для работников, занятых на особо вредных и опасных работах (по устанавливаемому Наркомтрудом списку производств и профессий), а равно для несовершеннолетних КЗоТ 1922 г. закрепил гарантию продолжительности ежегодного отпуска не менее месяца или, точнее говоря, для особо вредных и опасных работ—не менее четырех недель, для несовершеннолетних—не менее месяца (ст. 114 и 115) [5].

Согласно общему правилу действующего КЗоТ, лицам, работающим по найму, проработавшим непрерывно не менее 5½ месяцев, предоставляется один раз в году очередной отпуск, продолжительностью не менее двух недель (ст. 114). При этом пользование отпусками может происходить в течение всего года (ст. 117) [6]. Таким образом, только длительность отпуска определена в отношении календарного года, условие же непрерывной работы в течение не менее 5½ месяцев относится вообще к предшествующей работе, безотносительно к тому, в какой степени 5½ месяцев непрерывной предшествующей работы падают на данный или на предыдущий календарный год. Вместе с тем, поскольку с 5½ месяцами непрерывной работы в данном или в предыдущем году связано приобретение права на отпуск за весь данный календарный год, постольку можно сказать, что в КЗоТ проведен принцип авансирования очередного отпуска.

По КЗоТ, непрерывность работы, дающая право на очередной отпуск, не нарушается в случае перевода работника по распоряжению администрации из одного предприятия или учреждения в другое или при переходе работника, без перерыва в работе, из одного государственного учреждения или предприятия в другое (примеч. к ст. 114). Таким образом, КЗоТ переносил на одно государственное учреждение или предприятие расчеты другого государственного же учреждения или предприятия по вопросу о неиспользованном отпуске и о времени, проработанном в счет отпуска. Это означало, ввиду оплаты отпускного времени, перенесение с одного государственного

---

[5]) Повидимому, редакционным недосмотром объясняется, что в ст. 5 изданных НКТ СССР Правил об отпусках от 14-го августа 1923 г. предусмотрена для несовершеннолетних, сверх гарантии двухнедельного основного отпуска, гарантия двухнедельного же дополнительного отпуска, т.-е. в общем гарантия всего четырех недель отпускного времени (а не месяца, как по КЗоТ). В примеч. 2 к ст. 5 означенных правил, в соответствии с КЗоТ, говорится о месячном отпуске для подростков

[6]) Подробнее см. ниже гл. VIII, § 9.

предприятия или учреждения на другое некоторой части расхода на рабочую силу. Такая постановка вопроса была в дальнейшем признана несоответствующей переводу государственной промышленности на хозяйственный расчет. Поэтому, в изданных позднее и действующих в настоящее время Правилах об очередных и дополнительных отпусках (от 14-го августа 1923 г.) [7]) проведен тот принцип, что при прекращении найма все расчеты по вопросу о неиспользованном отпуске и о времени, проработанном в счет отпуска, должны всегда ликвидироваться путем выдачи денежной компенсации за неиспользованный отпуск соразмерно времени, проработанному в текущем календарном году. При поступлении же затем работника к новому нанимателю, во всех случаях совершенно заново начинается исчисление срока работы, дающего право на отпуск.

Отпуска по болезни и по материнству (по случаю беременности и родов) не входят в счет ежегодных очередных отпусков (ст. 119 КЗоТ).

За непредоставление очередного отпуска КЗоТ гарантирует работнику, продолжающему работать у данного нанимателя, в виде альтернативы двоякого рода компенсацию: а) денежную компенсацию (ст. 91) или б) компенсацию в виде присоединения неиспользованного отпускного времени данного года к отпуску следующего года (ст. 120). Важно подчеркнуть, что КЗоТ ни при каких условиях не устанавливает для нанимателя рабочей силы право на непредоставление отпуска и замену его компенсацией. Поэтому, желанию администрации предприятия или учреждения заменить отпуск компенсацией работник всегда может противопоставить свое право на получение отпуска в данном году, а не компенсации за отпуск.

Согласно КЗоТ и Правилам об отпусках, нормальной компенсацией за непредоставление очередного отпуска в данном году является предоставление удлиненного отпуска в следующем году (так сказать, компенсация неиспользованного отпускного времени натурой, т.-е. отпускным же временем в следующем году). Применение же денежной компенсации, которая менее соответствует интересам охраны труда, но в подавляющем большинстве случаев более отвечает тенденциям администрации, ограничено тем условием, что предоставление отпуска данному лицу может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы учреждения или предприятия. Вместе с тем, денежная форма компенсации подчинена профсоюзному контролю: денежная компенсация неиспользованного отпуска предполагает не только согласие самого работника на эту именно форму компенсации, но также согласие расценочно-конфликтной комиссии (следовательно, соглашение адми-

---

[7]) Отметим, что правильным является не противопоставление очередных и дополнительных отпусков (ср. ст. 116 КЗоТ), а противопоставление основных очередных отпусков и дополнительных очередных отпусков (ср. ст. 91 КЗоТ).

нистрации с рабочей частью расценочно-конфликтной комиссии), при отсутствии же расценочно-конфликтной комиссии—соглашение администрации с соответствующим органом профсоюза (ст. 91 КЗоТ) [8]).

Что касается дополнительных (сверх общего двухнедельного срока) отпусков на вредность и опасность работы, а равно всей совокупности удлиненного отпускного времени, установленного для несовершеннолетних, то действующее советское трудовое право воспрещает непредоставление этих отпусков, а равно замену их денежной компенсацией (ст. 116 КЗоТ), за исключением отмеченных выше случаев выдачи денежной компенсации за неиспользованное отпускное время при прекращении найма [9]).

В заключение краткого обзора действующего советского трудового права по вопросу о рабочем времени и времени отдыха, отметим следующее. Если считать 52 дня еженедельного отдыха (в отдельных годах их может быть 53) и если предположить, что ни один из 6-ти особых общегосударственных нерабочих дней и ни один из 8-ми особых нерабочих дней, устанавливаемых в зависимости от местных условий, не совпадают с днями еженедельного отдыха, то мы получим всего 66 дней отдыха в году. В соответствии с этим, в простом (не високосном) году мы получим, по действующему советскому трудовому праву, 299 рабочих дней. Таково количество рабочих дней в году для тех производств, которые не являются непрерывными,—таков нормальный производственный год. Но для работников количество рабочих дней в году уменьшается, ввиду очередных отпусков. Если исходить из двухнедельной продолжительности очередного отпуска и предположить, что на эти две недели не приходится иных нерабочих дней, кроме двух дней еженедельного отдыха, то очередной отпуск захватит два дня еженедельного отдыха и 12 рабочих дней. Вычитая эти 12 рабочих дней из 299 дней производственного года, мы получим трудовой год в 287 дней. С поправкой же на совпадение в течение года особых общегосударственных нерабочих дней или особых местных нерабочих дней с днями еженедельного отдыха или с отпускным временем, мы должны определить советский трудовой год приблизительно в 290—293 дня. Соотношение рабочего времени и времени отдыха в календарном году оказывается, при таком подсчете, равным 4:1.

§ 8. Заработная плата *).

В период военного коммунизма централизованное во всероссийском масштабе государственное регулирование распределяло между трудящимися скудные материальные ресурсы страны. Нормы, на основании

---

[8]) Подробнее см. ниже гл. VIII, § 9.

[9]) Ср. гл. VIII, § 9, примеч. 7 (в разъяснение конца ст. 116 КЗоТ).

*) Вопросам об обязательном минимуме, тарифе и гарантиях, охраняющих трудовой доход работника, посвящена брошюра С. Рабиновича-Захарина «Оплата труда по советскому законодательству» 1925 г.,—изд-ство НКТ «Вопросы Труда»).

которых осуществлялось это распределение, могли учитывать различное положение отдельных групп трудящихся в процессе производства и труда. Но эти нормы централизованного государственного регулирования, если они и не могли быть вполне единообразными и математически уравнительными, во всяком случае, были нормами твердыми; отступления от них в принципе не допускались ни в ту, ни в другую сторону. Напротив, при новой экономической политике размер вознаграждения нанявшегося за его труд определяется коллективными и трудовыми договорами (ср. ст. 58 КЗоТ). С изданием КЗоТ 1922 г. был закреплен только принцип обязательного минимума оплаты, определяемого на каждый данный период надлежащими государственными органами для соответствующих категорий труда (ст. 59 КЗоТ). Государственный минимум заработной платы публикуется периодически Наркомтрудом СССР, на основании постановлений СТО, при чем отдельные части советской территории распределяются, в зависимости от дороговизны жизни, между несколькими поясами и для каждого такого пояса особо предусматривается размер государственного минимума.

В области государственного регулирования размера оплаты труда большое значение имеют незатронутые в самом КЗоТ вопросы о тарифе ответственных работников и об ограничениях высокой персональной оплаты труда**).

Под ответственными работниками подразумеваются профессиональные, партийные, кооперативные, советские и хозяйственные работники, принимающие ответственное участие в деле профессионального, партийного, кооперативного, советского и хозяйственного строительства, несущие ответственность не только за техническое исполнение возложенных на них обязанностей, но являющиеся ответственными за идейное и политическое направление и проведение возложенных на них функций. Оплата ответственных работников должна производиться согласно установленной разбивки их по разрядам общепри-

---

**) См. «Персональные оклады, тантьемы и ставки ответственных работников.—Сборник действующих законоположений с комментариями» (1924 г.,—изд. «Вопросы Труда»).—Относительно постановлений о тарифе ответственных работников и о спецставках С. Рабинович-Захарин в указанной выше брошюре «Оплата труда по советскому законодательству» говорит следующее: «Положения эти, направленные на ограничение разных выплат, выходящих за пределы нормального тарифа, не являются характерными для основного законодательства о труде, построенного на принципе минимума» (курсив мой—И. В.). Однако, с точки зрения классовых социалистических тенденций советского хозяйственного строительства и советского законодательства, ограничение означенных выплат является одним из наиболее характерных институтов трудового права СССР. Поэтому мы и посвящаем данному институту сравнительно много внимания в коротеньком параграфе о заработной плате. Вследствие наличия этого института, основной «принцип минимума», в его применении к коллективно-договорным ставкам заработной платы, терпит существенные изменения, так как превышение минимума оказывается обставленным ограничительными условиями.

нятой тарифной сетки (с 10-го по 17-й разряд 17-разрядной «единой тарифной сетки», которая установлена ВЦСПС с определенным соотношением между размером ставок отдельных разрядов и с определенной квалификационной разбивкой отдельных категорий труда по разрядам сетки). При этом размер ставок тарифа ответственных работников периодически определяется для отдельных губерний и областей губернскими или областными органами НКТ по средним ставкам 3—5 коллективных договоров, заключенных на наиболее выгодных для работников условиях в основных отраслях промышленности данной местности. За работы, выполняемые, по характеру занимаемой должности, во внеслужебное время и не поддающиеся учету, установлены дополнительные надбавки (нагрузка) в размере от 10% до 50% основной ставки, в зависимости от квалификации и степени нагрузки ответственного работника. Для ответственных работников, получающих нагрузку, не допускаются ни оплата совместительства, ни другого рода дополнительные оплаты, за исключением гонорара за литературные произведения и оплаты за преподавание.

Значение тарифа ответственных работников двоякое. С одной стороны, этот тариф, ставки которого определяются по наиболее выгодным для работников коллективным договорам в данной местности, устанавливает для ответственных работников оплату, достаточно высокую по сравнению с общим уровнем оплаты труда. И хотя тариф ответственных работников не создает для отдельных работников правовой гарантии соответствующей оплаты, но реализуется в зависимости от ресурсов данного учреждения или предприятия, тем не менее, в общем и целом, он выполняет задачу поддержания оплаты ответственных работников на достаточном уровне. С другой же стороны, тариф ответственных работников предотвращает чрезмерное повышение оплаты ответственных работников и отрыв этой оплаты от общего уровня оплаты по коллективным договорам, так как рассматриваемый тариф дает максимальные предельные нормы оплаты труда ответственных работников. Однако, значение максимальных норм оплаты тариф ответственных работников в полной мере имеет только в отношении ответственных работников-коммунистов, к которым, согласно партийным директивам, не может применяться персональная оплата труда. В отношении же беспартийных ответственных работников возможна персональная оплата, сверх тарифа ответственных работников, с соблюдением действующих постановлений о персональной оплате труда.

С августа 1922 г. и до 1-го октября 1923 г. советской властью проводилось государственное регулирование максимума заработной платы. Оно было введено исключительно для государственных служащих и рабочих в целях устранения расхищения народных средств и своекорыстного использования их отдельными лицами, а также в целях приведения к большему соответствию вознаграждения лиц интеллектуального и физического труда. При этом был предусмотрен определенный порядок установления для отдельных работников особо

высокой квалификации персональных окладов, превышающих государственный максимум заработной платы.

При действовавшей до 1-го октября 1923 г. системе государственного максимума заработной платы, оказывались вне контроля регулирующих органов те персональные оклады, которые, превышая ставки, установленные для соответствующей квалификации действующим в данном предприятии или учреждении коллективным договором, не превышали государственного максимума. Вместе с тем, вне планового регулирования оказывалась общая сумма материальных средств, расходуемая государственными предприятиями и учреждениями на оплату сверх ставок коллективных договоров. Кроме того, централизованный порядок установления отдельных персональных окладов сверх государственного максимума, не гарантируя правильной оценки отдельных работников, крайне стеснял руководителей государственных предприятий и учреждений в деле материального поощрения особо квалифицированных работников к наиболее плодотворной работе.

Отмеченные недостатки системы государственного максимума заработной платы и прежнего порядка установления высоких персональных окладов привели к новой постановке вопроса об ограничении расходования государственных средств на индивидуальные ставки заработной платы. Согласно новому порядку, действующему с 1-го октября 1923 г., вознаграждение рабочим и служащим государственных учреждений и предприятий и смешанных акционерных обществ с преобладающим государственным и кооперативным капиталом считается *персональным*, если оно выходит за пределы оплаты по коллективному договору или, при отсутствии последнего, за пределы оплаты по действующей в данном предприятии или учреждении тарифной сетке (при расхождении же таковой тарифной сетки с «единой тарифной сеткой» в сторону более значительного раздвижения сетки—за пределы оплаты, исчисленной по основной ставке данного предприятия или учреждения и по «единой тарифной сетке»). Предметом государственного регулирования являются *особые фонды*, из которых только и разрешается производить *дополнительную* персональную оплату труда сверх норм коллективных договоров и т. д.

Особые фонды, расходуемые на дополнительную персональную оплату труда, утверждаются для отдельных ведомств установленным централизованным порядком и в определенном процентном отношении к общей сумме заработной платы. Таким образом, особые фонды отделяются от основных фондов заработной платы, расходуемых на оплату по коллективным договорам, по тарифу ответственных работников и, при отсутствии коллективного договора, по действующей в данном предприятии или учреждении тарифной сетке. Каждое ведомство, принимая во внимание заключение подлежащего профсоюзного органа, само распределяет предоставленный ему особый фонд между различными отраслями народного хозяйства, а в пределах отдельных отраслей народного хозяйства—между предприятиями и учреждениями. Установление же пер-

сональных окладов отдельным работникам и утверждение персональных выплат за работы по специальным заданиям производится либо непосредственно ведомствами, либо, под ответственностью руководителя ведомства и по установленному им порядку, руководителями отдельных объединений, синдикатов, трестов, предприятий и учреждений. Согласно директиве НКТ СССР, персональные оклады (спецставки) могут, как общее правило, устанавливаться только специалистам, проходящим по 16—17 разрядам тарифной сетки. Лишь в самых исключительных случаях, при существовании жесткой разбивки по разрядам, могут получать персональные оклады отдельные высококвалифицированные работники, проходящие по разрядам ниже 16—17-го.

Кроме непосредственного государственного регулирования размера заработной платы, возможно косвенное законодательное регулирование размера оплаты труда, осуществляемое путем установления тех или иных обязательных соотношений между оплатой в отдельных случаях и фактически существующей оплатой в других случаях. Такой метод регулирования размера заработной платы нашел себе широкое применение в действующем КЗоТ. Сюда относится гарантия повышенной оплаты за сверхурочные работы (ст. 60); отмеченная выше (см. предыдущий параграф) гарантия повышенной оплаты ночного рабочего времени (ст. 96); гарантия определенного размера оплаты труда подростков по сравнению с оплатой труда взрослых работников (ст. 61 и 75,—см. следующий параграф); гарантия оплаты по работе высшей квалификации тех работников, которые исполняют работы различной квалификации (ст. 62); то положение, что при выполнении нанявшимся работы, для которой нужны специальные знания или особая подготовка, труд его оплачивается в размере, установленном для данной категории труда, также и в том случае, если нанявшийся не имеет ученого звания (диплома) или удостоверения о специальной выучке (ст. 63); сохранение за нанявшимся при переводе на ниже оплачиваемую работу его прежнего заработка в течение двух недель со дня перевода (ст. 64); гарантии против пониженных сдельных расценок, заключающиеся в установлении того положения, что сдельная или поштучная оплата, поскольку в договоре (коллективном или трудовом) не обусловлен иной способ определения размера сдельных расценок, определяется путем деления установленной дневной ставки данной категории на норму выработки (ст. 70), и что расценки сдельных работ должны соответственно изменяться при изменении ставок повременной оплаты труда (ст. 76).

Если оставить в стороне вопрос о размере заработной платы, то для трудящегося основное значение имеет разрешение в трудовом праве следующих вопросов охраны трудового дохода работника: 1) обеспечение работнику приобретения права на заработную плату в тех случаях, когда работа фактически не выполнялась, но имеются социально-политические основания для сохранения за работником заработной платы; 2) обеспечение работнику неприкосновенности заработной платы (от вычетов со сто-

роны нанимателя, от возложения на работника тех или иных производственных расходов и от претензий третьих лиц к работнику или к нанимателю); 3) обеспечение работнику своевременной выплаты заработной платы. По первым двум из этих вопросов действующее советское трудовое право дает работникам максимальные гарантии. По вопросу же о своевременной (т.-е. в надлежащее время) выплате заработной платы в КЗоТ закреплены основные гарантии, которые могут дополняться практикой коллективных договоров.

К числу основных гарантий приобретения права на заработную плату относятся следующие постановления КЗоТ: уплата вознаграждения по среднему дневному заработку работника в тех случаях, когда невыполнение им работы было вызвано причинами, от него не зависящими (ст. 68); гарантия уплаты работнику не менее двух третей его тарифной ставки при невыполнении установленной нормы выработки (ст. 73 и 57), с правом нанимателя уволить работника при систематической недовыработке (ст. 57); гарантия оплаты по среднему заработку в случае приостановки работ на срок не свыше трех дней (примеч. к ст. 87) и в размере тарифной ставки в случае приостановки работ на срок свыше трех дней и до одного месяца (ст. 87), с правом нанимателя уволить работников при приостановке работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера (ст. 47, п. «б»); сохранение за работниками среднего заработка за время осуществления ими своего избирательного права в тех случаях, когда осуществление этого права в рабочее время санкционировано соответствующим государственным органом (ст. 77); сохранение за работниками среднего заработка за время выполнения ими возлагаемых на них судебными властями обязанностей свидетелей, экспертов или заседателей (ст. 78); сохранение за работниками среднего заработка за время участия их в качестве представителей на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых органами государственными, профессиональными и потребительской кооперации (ст. 79) [1].

---

[1]) Порядок определения среднего заработка устанавливается Наркомтрудом (примеч. к ст. 68 КЗоТ). Согласно действующему по этому вопросу постановлению, при сдельной оплате средний заработок за срок не свыше трех дней исчисляется по фактическому заработку в остальные рабочие дни текущего месяца, за срок более трех дней и менее двух недель (12-ти рабочих дней)—по фактическому заработку за предыдущий платежный месяц, за срок двух недель и более—по фактическому заработку за предыдущие 3 платежных месяца, при чем для расчета месяц всегда принимается за 24 рабочих дня. При исчислении среднего заработка принимаются во внимание все виды оплаты труда, носящей постоянный характер, в том числе и вознаграждение за сверхурочные работы в тех предприятиях, где такие работы вызываются специальными условиями производства и носят систематический характер, но не включаются единовременные выплаты (тантьемы, наградные и др.). Во всех случаях исчисления среднего заработка, кроме случаев исчисления выходного пособия, должно применяться следующее правило: если в течение периода, за который выплачивается средний заработок, условия оплаты труда изменились в ту

Согласно «Кодексу законов о льготах и преимуществах для военнослужащих Рабоче-Крестьянской Красной армии и Рабоче-Крестьянского Красного флота Союза ССР и их семей», работники, привлекаемые к допризывной подготовке, сохраняют за время прохождения военного обучения весь свой средний заработок. Работники, сверстники которых уволены из Красных армии и флота, сохраняют за время обучения или сборов в переменном составе территориальных частей две трети своего среднего заработка в течение до одного месяца в году. Работники же, сверстники которых не призваны еще к отбыванию воинской повинности или состоят на действительной военной службе, получают при призыве на обучение или сборы в переменном составе территориальных частей двухнедельное пособие с места работы (не смешивать с выходным пособием, так как должность в этом случае за работниками сохраняется) [2]).

Основными гарантиями неприкосновенности заработной платы являются по КЗоТ: запрещение наложения на работника каких-либо денежных взысканий властью нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных специальными узаконениями или правилами внутреннего распорядка (ст. 43), с почти полным фактическим устранением в советской практике системы штрафов [3]); то положение, что вычеты из заработка в возмещение стоимости поврежденных работником приспособлений, изделий или материалов ограничены условием наличия небрежности работника или невыполнения им правил внутреннего распорядка и требованиями о разрешении вычета постановлением расценочно-конфликтной комиссии, о единовременности вычета и о непревышении размером вычета одной трети месячной тарифной ставки работника (ст. 83) [4]); принципиальная гарантия бесплатного предоставления работнику нанимателем инструментов и приспособлений, необходимых для работы (ст. 84), и гарантия уплаты нанимателем работнику компенсации за изнашивание инструмента, принадлежащего работнику и использованного для нужд предприятия (ст. 85); гарантия первооче-

---

или иную сторону, то, в соответствии с происшедшими изменениями, изменяется и размер среднего заработка. Коллективным договором могут быть установлены и другие способы исчисления среднего заработка, при условии, что этим не ухудшается положение трудящихся по сравнению с нормами КЗоТ и с вышеизложенными правилами (пост. НКТ СССР от 17/VI 1924 г. о порядке исчисления среднего заработка,—«Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 25—26).

Действие ст. 79 КЗоТ распространяется также на рабочих и служащих, избираемых для участия в качестве делегатов на съездах и конференциях РКП и РЛКСМ,—при условии, если означенные съезды и конференции созываются в масштабе не ниже губернского (разъяснение НКТ СССР от 18/XII 1924 г. № 488/44,—«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 1).

[2]) Ср. выше § 6 по вопросу о гарантии сохранения должности по месту службы или работы.

[3]) См. ниже гл. VI, §§ 1 и 2.

[4]) См. ниже гл. VIII, § 10.

ледного удовлетворения всех претензий работников при несостоятельности нанимателя (ст. 93) [5]).

Гражданский Процессуальный Кодекс ограждает интересы работников, ограничивая обращение взысканий на заработную плату. А именно, согласно Гражд. Проц. Кодексу, совершенно освобождена от взысканий часть заработной платы, равная установленному государственному минимуму, а с остальной части заработной платы допускается удержание не свыше 50% при взысканиях на содержание членов семьи (алименты) и не свыше 20% при всех других взысканиях, при чем при взыскании совместно на содержание членов семьи и по иным долгам—в первую очередь взыскиваются алименты и за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы (ст. 289 и 266 Гражд. Проц. Код. и ст. 101 Гражд. Код.).

Согласно КЗоТ, в предприятиях, где условия производства сопряжены с быстрым изнашиванием одежды и обуви, наниматель обязан бесплатно снабжать занятых в его предприятии работников одеждой и обувью по спискам профессий и нормам, особо устанавливаемым Наркомтрудом; в случаях же, когда, по заключению местных органов НКТ, выдача упомянутых предметов натурою не представляется возможной, наниматель должен компенсировать невыдачу их деньгами, в размере их фактической стоимости (ст. 86). Кроме этого постановления о производственной одежде, КЗоТ предусматривает, что на всех особо вредных работах или работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости или с загрязнением тела, а равно в случаях, вызываемых соображениями общественной гигиены, рабочим выдаются за счет предприятия специальная одежда и предохранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т. п.) по спискам работ и по нормам, устанавливаемым Наркомтрудом (ст. 141).

Постановление о производственной одежде является в КЗоТ пережитком периода военного коммунизма и натурализации заработной платы. При новой экономической политике и господстве денежной оплаты труда представляется более целесообразным и удобным учитывать изнашиваемость одежды и обуви в размере оплаты труда,—и, во всяком случае, оказалось нецелесообразным проведение государственного регулирования вопроса о производственной одежде. Поэтому нормы выдачи производственной одежды отчасти сохранились в СССР только в коллективно-договорной практике профсоюзов, Наркомтрудом же особых норм производственной одежды, предусмотренных КЗоТ, издано не было. Сначала момент изнашиваемости одежды и обуви отчасти учитывался, как таковой, в нормах специальной одежды. Затем, при последовавшем в 1923 г. пересмотре норм специальной одежды, эти нормы были всецело подчинены исключительно соображениям санитарно-гигиенического характера и, таким образом, освободились от элементов производственной одежды, т.-е. учета изнашиваемости, как таковой.

---

[5]) См. выше гл. I, конец § 7.

Отметим, что специальная одежда и предохранительные приспособления являются собственностью предприятия и употребляются работниками только при непосредственном исполнении ими работ.

Весьма существенными являются установленные в КЗоТ гарантии оплаты при командировках (ст. 81) и гарантии возмещения работнику расходов при переводе его, по распоряжению нанимателя, с одного места на другое, с переменой места жительства (ст. 82). Подчеркнем здесь, что, по КЗоТ, перемещение нанимателем работника из одной местности в другую или из одного предприятия в другое может последовать лишь с согласия работника, при отсутствии же такого согласия трудовой договор может быть расторгнут каждой из сторон, с уплатой работнику выходного пособия в размере его двухнедельного заработка (см. выше § 6).

Своевременная выплата заработной платы, прежде всего, гарантируется постановлением КЗоТ о том, что при постоянном характере работы выдача вознаграждения должна производиться не реже, чем каждые две недели, а при временной или случайной работе, длящейся менее двух недель, — немедленно по окончании работы (ст. 65). Сюда же следует, далее, отнести постановление о выдаче работникам до окончания сдельного наряда, в установленные расчетные периоды, авансов в размере тарифной ставки соответствующей категории (ст. 72). К мерам обеспечения своевременной (т.-е. в надлежащее время) выплаты заработной платы следует отнести также и то положение КЗоТ, что средний заработок, сохраняемый за работником, находящимся в очередном отпуску, должен выдаваться ему вперед при уходе в отпуск (ст. 69).

В заключение обзора основных положений действующего советского трудового права по вопросам заработной платы, остановимся на отношении КЗоТ к денежной и натуральной формам заработной платы.

К моменту издания КЗоТ 1922 г. процесс денатурализации заработной платы, связанный с переходом от военного коммунизма к новой экономической политике, не был еще закончен. Поэтому КЗоТ занял как бы нейтральную позицию по отношению к оплате труда натурой. Согласно КЗоТ, уплата вознаграждения производится деньгами и, поскольку это оговорено в трудовом или коллективном договоре, натурой (предоставлением помещения для жилья, продовольствием, предметами личного потребления). Условия выдачи вознаграждения натурой и порядок ее расценки устанавливаются, как гласит КЗоТ, договором, т.-е. коллективным или трудовым договором (ст. 66). Однако, оплата продовольствием и предметами личного потребления может требовать дополнительной государственной регламентации, ограждающей интересы работников путем установления предельных максимумов для расценки натуральных выдач. Что же касается предоставляемого натурой помещения для жилья, то от слишком высокой расценки его работников ограждают нормы советского жилищного права.

§ 9. Труд несовершеннолетних и женщин.

Особые нормы действующего советского права, касающиеся труда несовершеннолетних и женщин, имеют в виду повышенную охрану интересов работников низших возрастных групп и взрослых работников женского пола. Дополнением этой повышенной государственной охраны несовершеннолетних и женщин является практика коллективных договоров. Если вообще советская практика коллективных договоров широко создает для работников дополнительные правовые гарантии сверх законодательного минимума, то это очень ярко сказывается, между прочим, в области регулирования труда несовершеннолетних и женщин. Мы останемся, однако, здесь в рамках действующего советского трудового права, почти не касаясь коллективно-договорной практики.

Особые правовые нормы о труде несовершеннолетних и женщин или усиливают для данных категорий работников те правовые гарантии, которые созданы также и для взрослых работников мужского пола, или же сводятся к специальным гарантиям в области специальных интересов несовершеннолетних и женщин (для несовершеннолетних—вопросы ученичества, а для женщин—вопросы беременности, родов и кормления ребенка). Особая охрана интересов несовершеннолетних и женщин лежит при этом как в плоскости вопросов привлечения к труду и распределения рабочей силы, так равно и в плоскости вопросов регулирования условий труда.

Из вопросов распределения рабочей силы, связанных с трудом несовершеннолетних и женщин, прежде всего должны быть отмечены вопросы допущения к труду.

Советское право совершенно исключает возможность применения наемного труда малолетних до 14 лет. Остальные несовершеннолетние делятся на две группы: от 14 до 16 лет и от 16 лет до 18 лет. Допущение к наемному труду малолетних от 14 до 16 лет рассматривается как исключение и поставлено в зависимость от особого для каждого случая разрешения инспекции труда (ст. 135 с примеч. КЗоТ). Выдача инспекцией труда разрешений на наем малолетних от 14 до 16 лет подчинена нормам, которые обусловливают выдачу таких разрешений, во-первых, условием материальной нужды малолетних и, во-вторых, наличием гарантий того, что работа малолетнего будет связана с обучением. Материальная нужда малолетнего не является необходимой предпосылкой для выдачи разрешения в тех только случаях, когда малолетний поступает в школу фабрично-заводского ученичества, т.-е. направляется на предприятие в обстановку вполне урегулированного ученичества.

Лица моложе 18 лет и женщины не допускаются к особо тяжелым и вредным для здоровья работам, в частности, к подземным работам. Список особо тяжелых и вредных работ, а равно предельные нормы переноски тяжестей устанавливаются, отдельно для подростков и для женщин, Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС (ст. 129 КЗоТ). Кро-

ме того, лица моложе 18 лет не допускаются к ночным и сверхурочным работам (ст. 105 и 130 КЗоТ). По общему правилу, к производству ночных работ не допускаются также и взрослые женщины (ст. 130 КЗоТ). Только в тех отраслях производства или на тех работах, где это вызывается особой необходимостью, изъятия из общего правила о недопущении к ночным работам могут быть в отношении взрослых женщин разрешаемы Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС (примеч. к ст. 130 КЗоТ). Но ночная работа, а равно сверхурочная работа безусловно не допускаются для беременных и кормящих грудью (ст. 131 КЗоТ).

В отношении несовершеннолетних дальнейшим крупным вопросом распределения рабочей силы является вопрос о так наз. бронировании подростков (броня подростков). Броня подростков, имеющая в виду обеспечение воспроизводства квалифицированной рабочей силы, заключается в установлении минимального количества несовершеннолетних рабочих для отдельных отраслей промышленности, т.-е. в установлении для отдельных отраслей промышленности того или иного обязательного процента, ниже которого не должно быть число несовершеннолетних по отношению к общему количеству занятых в предприятии работников. Установление соответствующих процентных величин для отдельных отраслей промышленности действующий КЗоТ возлагает на НКТ по соглашению с ВЦСПС (ст. 137 КЗоТ).

Броня подростков есть специальная гарантия, связанная с наймом. Кроме брони подростков, введенной еще до издания действующего КЗоТ, в КЗоТ особо предусмотрена, в таком же смысле, броня учеников, при чем установление норм этой брони для отдельных отраслей промышленности возложено на НКТ по соглашению с ВЦСПС и центральными хозяйственными органами (ст. 123). Однако, особых процентных норм для брони учеников в дальнейшем установлено не было. Установленная броня подростков рассматривается как броня учеников. Иначе говоря, броня подростков совпадает с принудительным для нанимателей институтом ученичества.

Необходимость создания брони подростков-учеников была вызвана тем, что широкая законодательная охрана труда подростков и настойчивая защита их интересов профсоюзами делают подростков значительно менее выгодной для предприятий рабочей силой, чем взрослые работники. Однако, в сфере частной мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативов, где фактически слабее и контроль инспекции труда, и влияние профсоюзов, проявлялась обратная тенденция к предпочтению нанимателями рабочей силы подростков, которая в данной сфере легче поддавалась эксплоатации. Этим объясняется, что для мелкой промышленности установлен максимальный предел количества учеников (не свыше одного при одном рабочем и не свыше одного на двух рабочих в других случаях) *). Такое ограничение количества учеников в мелкой промышлен-

*) В настоящее время эта предельная норма количества учеников пересматривается в сторону ее повышения.

ности должно содействовать улучшению обучения и общего положения учеников-подростков.

Мы видели, что и допущение к наемному труду малолетних от 14 до 16 лет, и броня подростков тесно связаны с вопросом об ученичестве. С этим вопросом также связаны и другие нормы советского права, регулирующие распределение рабочей силы. Так, сюда относятся специальные нормы о порядке очереди при приеме в школы фабрично-заводского ученичества и специальные нормы, ограничивающие увольнение учеников школ фабрично-заводского ученичества и учеников бригад, прошедших более $^1/_3$ срока обучения. Чтобы в настоящем параграфе не возвращаться более к вопросу об ученичестве, отметим, что нормы советского права обеспечивают правильную постановку обучения подростков. Не останавливаясь подробнее на этих нормах, подчеркнем, что в целом советский институт ученичества есть новое и яркое слово, новое дело пролетарской культуры. Поэтому и правовая регламентация ученичества, стоящего в СССР на грани организации труда и организации народного образования, заслуживает особенного внимания.

Что касается женщин, то и по отношению к ним в области вопросов распределения рабочей силы неизменно проводятся специальные гарантии, связанные с наймом и увольнением. В сфере так наз. обязательного найма через органы НКТ (см. выше § 5) органам трудового посредничества было вменено в обязанность установление особо льготных условий посылки на работу беременных и жен красноармейцев, вдов многосемейных, одиноких женщин с детьми и т. д. Вместе с тем, в сфере обязательного найма через органы НКТ было установлено правило, что беременные женщины до 5-го месяца беременности должны посылаться на работу по очереди, на равных с прочими основаниях, и отказ в приеме их на работу должен считаться неуважительным, за исключением тех случаев, когда мотивом отказа от испробованной уже на данной работе беременной является резкое понижение трудоспособности, подтвержденное местной врачебно-контрольной комиссией. Увольнение беременных женщин допускается лишь в исключительных случаях, с разрешения инспекции труда. При равных условиях производительности труда и производственной квалификации, женщины работницы увольняются по сокращению штатов на общих основаниях, т.-е. не допускается увольнение в первую очередь женщин в тех случаях, когда их труд равноценен труду мужчин. Одиноким же женщинам, имеющим детей до одного года, при сокращении штатов должно отдаваться, в смысле оставления их на работе, предпочтение перед прочими рабочими.

Наконец, в таком вопросе распределения рабочей силы, как трудовая повинность, мы также встречаемся с повышенной охраной рабочей силы несовершеннолетних и женщин. Несовершеннолетние вовсе не подлежат трудовой повинности [1]).

---

[1]) См. ниже гл. III, § 10.

С пятого месяца беременности женщины пользуются определенной гарантией по вопросу об обязательной для них работе, а именно: не подлежат, без их на то согласия, посылке в командировку вне места постоянной работы (ст. 133 КЗоТ). Следовательно, с пятого месяца беременности отказ работницы от такой командировки ни при каких условиях не может повлечь каких-либо правовых последствий, неблагоприятных для данной работницы.

Переходя к вопросам рабочего времени и времени отдыха, надлежит отметить следующие гарантии для несовершеннолетних: 4-часовая максимальная норма рабочего дня для малолетних от 14 до 16 лет (ст. 136 КЗоТ) и 6-часовая—для подростков от 16 до 18 лет (ст. 95 КЗоТ); безусловное недопущение несовершеннолетних к сверхурочным и ночным работам (ст. 105 и 130 КЗоТ,—см. выше по вопросу о допущении несовершеннолетних к наемному труду); удлиненные ежегодные отпуска для несовершеннолетних (ст. 114 КЗоТ), при чем непредоставление несовершеннолетним полагающихся им отпусков категорически воспрещено и, как следствие этого, воспрещена замена денежной компенсацией отпусков для несовершеннолетних, продолжающих работать у данного нанимателя (см. ст. 116 КЗоТ) [2]).

Специальные гарантии для женщин по вопросам рабочего времени и времени отдыха заключаются в следующем: недопущение, по общему правилу, женщин к ночным работам (ст. 130 с примеч. КЗоТ,—см. подробнее выше); безусловное недопущение к сверхурочным и ночным работам беременных и кормящих грудью (ст. 131 КЗоТ); освобождение от работы, с сохранением места, женщин, занятых физическим трудом, в течение 8 недель до и 8 недель после родов, а занятых конторским и умственным трудом—по общему правилу, в течение 6 недель до и 6 недель после родов, с предоставлением, однако, 16-недельных отпусков по материнству также определенным профессиям конторского и умственного труда (ст. 132 с примеч., ст. 92 и ст. 47, п. «ж» КЗоТ); дополнительные, помимо перерывов для принятия пищи, перерывы для матерей, кормящих грудью, не реже, чем через $3^1/_2$-часовые промежутки и продолжительностью не менее получаса, с зачетом этих перерывов для кормления ребенка, в отличие от перерывов для принятия пищи, в счет рабочего времени (ст. 134 КЗоТ).

Для несовершеннолетних созданы специальные гарантии по вопросам норм выработки и по вопросам заработной платы.

В отношении несовершеннолетних неизбежно должен был встать вопрос о согласовании обязательного для них количества работы с установленным для них сокращением рабочего дня. Согласно КЗоТ, нормы выработки для несовершеннолетних, как обязательное для них коли-

---

[2]) Подробнее см. ниже гл. VIII, § 9, примеч. 7.—О денежной компенсации за неиспользованный отпуск при прекращении найма см. выше § 7; см. там же о продолжительности отпусков для несовершеннолетних.

чество работы, должны уменьшаться по сравнению с нормами выработки для взрослых работников, пропорционально установленному для несовершеннолетних сокращению рабочего дня (примеч. 2 к ст. 57). Вместе с тем, в отношении несовершеннолетних должен был встать вопрос о том влиянии, которое сокращенный рабочий день несовершеннолетних мог бы на практике оказать на размер их заработка при повременной и сдельной оплате труда. Простое применение к несовершеннолетним почасовой оплаты и сдельных расценок взрослых работников привело бы к значительному сокращению заработка подростков по сравнению с заработком взрослых работников соответствующей квалификации. Советское трудовое право создало гарантии против такой оплаты несовершеннолетних.

Оплата труда несовершеннолетних за сокращенный рабочий день должна, по КЗоТ, производиться как за полный рабочий день взрослых работников соответствующей квалификации (ст. 61 КЗоТ). Таким образом, несовершеннолетним гарантирована почасовая оплата взрослых работников соответствующей квалификации и, кроме того, гарантирована доплата за те часы, на которые рабочий день несовершеннолетних сокращен по сравнению с рабочим днем взрослых рабочих. Подростки от 16 до 18 лет, допущенные к сдельным работам, оплачиваются при исполнении этих работ по одинаковым со взрослыми сдельным расценкам, с доплатой за два часа по их тарифной ставке (ст. 75 КЗоТ) [3]).

КЗоТ специально закрепил за Наркомтрудом право устанавливать порядок исчисления и нормы оплаты труда подростков в зависимости от характера и условий соответствующих отраслей хозяйства. Изданными Наркомтрудом правилами об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах предусмотрено, что заработная плата ученика должна от начала и до окончания срока ученичества регулярно повышаться по полугодиям в пределах от 1-го до 6-го разряда тарифной сетки. Если КЗоТ уравнивает оплату подростков с оплатой взрослых работников соответствующей квалификации, то приведенная сейчас норма об оплате учеников в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах обеспечивает соразмерность оплаты подростков-учеников с оплатой обученных взрослых рабочих, т.-е. взрослых рабочих более высокой квалификации.

§ 33 Общего положения о тарифе, утвержденного Совнаркомом 17-го июня 1920 г., сохранявший силу до введения в действие КЗоТ 1922 г., гласил, что «женщины, выполняющие одинаковые, как по количеству, так и по качеству, с мужчинами работы, оплачиваются наравне с мужчинами». По поводу невключения соответствующей нормы в действующий КЗоТ уместно подчеркнуть, что в СССР этот принцип равной оплаты труда работников обоего пола глубоко укоренился в практике и неуклонно проводится в жизнь по профсоюзной линии.

---

[3]) О нормах выработки для несовершеннолетних и о сдельной их оплате подробнее см. в гл. VI, § 5.

§ 10. Примирительные камеры и третейские суды [1]).

В период военного коммунизма строго централизованное в общегосударственном масштабе и жесткое регулирование условий труда, а равно и принудительные методы привлечения к труду исключали возможность трудовых споров между работниками и администрацией государственных предприятий и учреждений по вопросам установления условий труда. Действительно, тогда самое *установление* условий труда ни в какой мере не зависило от администрации предприятий и учреждений, а потому и не могло составлять предмет соглашения или разногласий администрации с работниками. Режим трудовой повинности, в свою очередь, устранял для работников возможность выступать в качестве стороны, спорящей по поводу установления условий труда, на которых они согласились бы работать. Вместе с тем, строго централизованная система снабжения и финансирования государственных предприятий и учреждений приводила к тому, что *выполнение* установленных условий труда также главным образом зависело от факторов, лежавших вне отдельного предприятия или учреждения и даже вне отдельной отрасли производства, вследствие чего суживалась почва и для трудовых споров по вопросам применения условий труда. Возникавшие же споры получали разрешение в порядке распоряжений органов НКТ или профсоюзов.

С переходом к новой экономической политике, с переводом государственных предприятий на хозяйственный расчет и с появлением в торгово-промышленной жизни частного капитала, жесткое централизованное регулирование условий труда должно было отпасть, подобно принудительным методам привлечения к труду, и должно было уступить место сочетанию двух других организационных методов регулирования условий труда—законодательному установлению минимальных норм и соглашениям между работниками и нанимателями (ср. выше §§ 2 и 8). В связи с этим «известная противоположность интересов по вопросам условий труда» между работниками и администрацией государственных предприятий и учреждений и классовые антагонизмы интересов в частных предприятиях неизбежно должны были приводить к трудовым спорам. Новый уклад хозяйственной жизни потребовал и соответствующих способов защиты интересов работников, и соответствующей организационной формы разрешения трудовых споров. Такой организационной формой оказалось разбирательство трудовых споров примирительными камерами и третейскими судами при органах НКТ и расценочно-конфликтными комиссиями в отдельных предприятиях и учреждениях. Создалось новое конфликтное трудовое право,—право примирительно-третейского разбирательства, являющееся одним из важнейших отделов действующего советского трудового права. Это советское конфликтное тру-

[1]) Подробнее см. ниже гл. VII.

довое право имеет черты внешнего сходства с правовыми формами примирительно-третейского разбирательства в буржуазно-капиталистических государствах, но имеет также свои резко отличительные черты.

Выявлению характерных черт современного советского примирительно-третейского разбирательства уместно предпослать общее определение, безотносительно к советским условиям, понятий примирительной камеры и третейского суда, как органов для разрешения трудовых споров [2]). Примирительная камера—это согласительная комиссия из представителей работников и нанимателей, председателем которой может быть также и постороннее лицо, не имеющее, однако, решающего голоса. Третейский же суд состоит или из единоличного третейского судьи или из нечетного числа третейских судей, один из которых является председателем третейского суда,—при чем единоличный третейский судья или председатель третейского суда непременно должен быть посторонним лицом, представители же рабочих и нанимателей могут в равном числе входить в состав третейского суда на правах его членов. В то время, как организационный принцип соглашения, лежащий в основе деятельности примирительных камер, не обеспечивает разрешения спорного вопроса,—состав третейского суда, напротив, обеспечивает третейскому суду возможность вынести решение по всякому трудовому спору.

В настоящем параграфе мы остановимся на характерных чертах примирительно-третейского разбирательства трудовых споров в примирительных камерах и третейских судах при органах НКТ. Общей же характеристике расценочно-конфликтных комиссий, значение которых не исчерпывается разбирательством трудовых споров, будет посвящен следующий параграф.

В области современного советского примирительно-третейского разбирательства имеются существенные различия между государственными и частными предприятиями.

При трудовых спорах в частных предприятиях основным способом защиты интересов работников, в случае неуступчивости нанимателя, является стачка. В стачечной борьбе позиция работников в СССР неизмеримо прочнее, чем в буржуазно-капиталистических государствах. Этому содействуют в СССР и общеполитические условия, и сила профсоюзов, и сравнительная легкость организации материальной помощи стачечникам. Но чем прочнее в СССР позиция профсоюзов в стачечной борьбе с предпринимателем-капиталистом, тем легче профсоюзам использовать в борьбе с частными нанимателями метод примирительно-третейского разбирательства.

Согласно действующему советскому законодательству, в основе примирительного и третейского разбирательства при трудовых спорах с частными нанимателями лежит последовательно проведенный прин-

---

[2]) См. мою работу «Примирительное и третейское разбирательство.—Трудовые споры и регулирование труда на Западе», 2-е изд. 1923 г.,—изд. ВЦСПС.

цип добровольности, т.-е. обращение спора к примирительному или третейскому разбирательству всецело зависит здесь от добровольного согласия обеих спорящих сторон. Такая постановка вопроса содействует наиболее яркому выявлению классовых антагонизмов между работниками и частными предпринимателями и наибольшей самодеятельности широких рабочих масс в борьбе с частным капиталом. Если бы при трудовых спорах в частных предприятиях арбитраж (третейский суд) признавался, по требованию одной из спорящих сторон, обязательным для другой спорящей стороны, то этим либо ограничивалась бы для работников свобода стачечной борьбы (при обязательном арбитраже по требованию нанимателя), либо стачечная борьба, непосредственно мобилизующая рабочую массу пред лицом классового противника, становилась бы излишней и всецело заменялась бы государственным вмешательством (при обязательном арбитраже по требованию профсоюза). И то и другое затушевывало бы классовые противоречия и ослабляло бы в рабочих массах энергию классовой борьбы.

В государственных предприятиях и учреждениях коммунистическая партия и профсоюзы естественно отвергают стачку, как метод отстаивания интересов работников. Стачка, конечно, не могла быть признана нормальным способом для разрешения трудовых споров между работниками и администрацией государственных предприятий и учреждений, так как здесь администрация является органом пролетарского государства. Здесь, при недостижении соглашения между профсоюзом и администрацией, неизбежным становится вмешательство государственного органа, нейтрального по отношению к спору в данном предприятии или учреждении. Такие мотивы привели к созданию института обязательного арбитража (третейского суда по требованию одной из спорящих сторон) при трудовых спорах в государственных предприятиях и учреждениях [3]).

Характерной особенностью института обязательного арбитража в СССР является то обстоятельство, что он не связан с формальным ограничением свободы стачек. Советское законодательство не запрещает стачек в государственных предприятиях и учреждениях. В этом вопро-

---

[3]) Обязательный арбитраж противопоставляется добровольному арбитражу. Последний предполагает согласие на третейское разбирательство обеих спорящих сторон (ср. ст. 171, ч. 2, предлож. 1-ое КЗоТ). Обязательный же арбитраж—это, вообще говоря, арбитраж, при котором не требуется согласия обеих спорящих сторон на третейское разбирательство, но последнее происходит: а) по требованию одной из спорящих сторон (ср. ст. 171, ч. 2, предлож. 2-е КЗоТ) или б) по назначению государственного органа, совершенно независимо от желания и согласия спорящих сторон (ср. ст. 171, ч. 2, предлож. 3-е КЗоТ). Хотя в КЗоТ предусмотрены оба указанных вида обязательного арбитража, однако, практическое значение имеет в СССР только первый из них (ст. 171, ч. 2, предлож. 2-е). Поэтому в применении к СССР обычно говорят об обязательном арбитраже в смысле третейского суда по требованию одной из спорящих сторон (конкретно—по требованию профсоюза, о чем см. в тексте).

се дисциплина и известное самоограничение, которых пролетариат, как класс, требует от отдельных групп рабочих, поддерживаются исключительно по профсоюзной линии, без дополнительной санкции советского законодательства. Самое право односторонне требовать арбитража, принятие которого становится обязательным для другой спорящей стороны, предоставлено в СССР только профсоюзам, но не администрации [4]).

В виде исключения, в случаях острых конфликтов, угрожающих безопасности государства, третейский суд, по действующему КЗоТ, может быть назначен по особому постановлению высших государственных органов. Это постановление скорее всего имеет в виду острые конфликты в предприятиях, работающих на оборону во время войны. С момента издания КЗоТ, в условиях мирного советского строительства, в практике не было ни одного случая назначения третейского суда в таком исключительном порядке.

В действующем советском праве характерные особенности присущи решению вопроса о разграничении компетенции примирительно-третейских органов и гражданского суда. Все индивидуальные споры, вытекающие из трудового отношения, если представителем работников выступает профсоюз, могут быть рассмотрены в примирительной камере или третейском суде. Поскольку же такой спор не рассмотрен в примирительной камере или третейском суде, он разрешается в судебном порядке. Исключительно в примирительных камерах и третейских судах разрешаются споры, возникающие при заключении, проведении, выполнении, толковании и изменении коллективных договоров. Одной из сторон в этих спорах всегда является профсоюз. Но означенная компетенция примирительно-третейских органов по спорам, связанным с коллективными договорами, не исключает права рабочей стороны на предъявление в судебном порядке гражданского иска, вытекающего из неисполнения коллективного договора.

Предусмотренные действующим трудовым правом примирительные камеры и третейские суды организуются при органах Наркомтруда, уездных или вышестоящих, в зависимости от территории, захваченной трудовым спором, и от того, насколько серьезный характер носит трудовой спор [5]). Председателем примирительной камеры, без права решающего голоса, является постоянное лицо, назначаемое органом НКТ из числа своих ответственных работников. Председатель же третейского суда (суперарбитр) избирается по соглашению спорящих сторон, а в случаях обязательного арбитража, при недостижении соглашения сторон по данному вопросу, назначается органом НКТ. Членами примирительных камер с правом решающего голоса являются непосредственные

---

[4]) О принципиальной стороне этого вопроса подробнее см. заключение к моей работе (стр. 209 — 211), указанной в примеч. 2 к настоящему параграфу. См. также ниже гл. VII, § 3.

[5]) О договорных примирительно-третейских учреждениях см. ниже гл. VII, § 1.

представители самих спорящих сторон, делегируемые специально для разрешения каждого отдельного трудового спора. Такие же представители спорящих сторон входят и в состав третейского суда. Как не допускается учреждение при органах НКТ примирительных камер с постоянным составом членов, так для третейского суда при органах НКТ исключена организационная форма единоличного третейского судьи.

Структура советских примирительно-третейских органов отражает тенденцию советской практики к использованию примирительного разбирательства преимущественно перед третейским и к разрешению трудовых споров, даже в третейском суде, преимущественно по непосредственному соглашению представителей самих спорящих сторон. «Поскольку»,—как гласит резолюция 4-го Всероссийского Съезда Отделов Труда (март 1923 г.),—«нашим законодательством о труде, в целях безболезненного улажения трудовых конфликтов между работодателем и профсоюзом, как общее правило, предусматривается примирительно-арбитражное разбирательство, постольку сугубо рекомендуется,—в особенности в конфликтах, затрагивающих целые отрасли народного хозяйства или важные промышленные объединения,— разбирательство примирительное (т.-е. примирительные камеры). Последнее, сводя элемент принуждения к минимуму, придает достигнутому таким путем соглашению бóльшую авторитетность и больше гарантирует исполнение сторонами установленного ими взаимообязательства. Таким образом, в трудовых конфликтах необходимо проводить следующую последовательность в выборе конфликтного органа: а) примирительная камера, б) добровольный третейский суд, в котором рекомендуется разрешение по возможности большего числа спорных пунктов путем соглашения, в) и лишь в случаях полной невозможности второго исхода (п. «б») применять арбитраж (т.-е. решать спорный вопрос голосом суперарбитра), г) только в самом крайнем случае, когда все средства убеждения склонить стороны к примирительной камере или добровольному третейскому суду окажутся исчерпанными, применять второй абзац ст. 171 Кодекса Законов о Труде о принудительном арбитраже, но проводя и в этих случаях согласительную тактику».

Что касается организации примирительных камер и третейских судов при органах НКТ и, в особенности, принятой в СССР постановки вопроса о председателе примирительной камеры, то здесь нашел себе выражение принцип государственного посредничества при трудовых спорах. Этот принцип широко применяется в практике буржуазно-капиталистических государств. Но он коренным образом меняет свое значение с заменой пролетарской властью государственной власти буржуазии. В практике посредничества при трудовых спорах органы буржуазной государственной власти прежде всего стремятся к тому, чтобы подчинить рабочих «общественному мнению» буржуазии. В буржуазно-капиталистическом обществе государственное посредничество в деле улаживания трудовых споров неиз-

менно носит определенный отпечаток классовых интересов буржуазии: государственное посредничество стремится там не к тому, чтобы из давления на предпринимателей, осуществляемого стачкой или возможностью стачки, извлечь возможно больше выгод для рабочих, но к тому, чтобы притупить стачечную борьбу и, таким образом, ослабить тот основной рычаг, посредством которого рабочие могут при капитализме добиваться улучшения условий труда. Именно ввиду такого характера буржуазно-государственного посредничества при трудовых спорах, профсоюзы, которые ведут в капиталистических государствах выдержанную линию классовой борьбы, предпочитают, когда чувствуют себя достаточно сильными, организационные формы примирительно-третейского разбирательства, свободные от государственного посредничества [6]). Напротив, в СССР при трудовых спорах с частными нанимателями посредничество органов советской власти укрепляет позицию работников. При трудовых же спорах с администрацией государственных предприятий и учреждений, при отсутствии противоречия классовых интересов, посредничество органов НКТ есть посредничество *нейтрального* органа рабочего класса в споре между профсоюзом и администрацией, как двумя другими органами *того же* класса.

Соглашения примирительных камер и решения третейских судов обжалованию не подлежат, за исключением пунктов, противоречащих закону, которые, будучи недействительными, подлежат отмене исключительно органами НКТ в особо установленном порядке обжалования. Соглашения примирительных камер имеют правовую силу коллективного договора. Решения же третейских судов, в случае нежелания нанимателя добровольно исполнить их, передаются через органы НКТ в народный суд, который в течение 24 часов делает надпись о приведении решения в исполнение в принудительном порядке. По отношению к рабочим решение третейского суда проводится профсоюзом, так что и в вопросе об исполнении решения третейского суда дисциплина среди работников поддерживается исключительно по профсоюзной линии без дополнительной санкции советского законодательства.

§ 11. Расценочно-конфликтные комиссии [1]).

От вопроса о примирительных камерах и третейских судах мы должны, как указано выше, перейти к вопросу о расценочно-конфликтных комиссиях (РКК). Последние, по своему основному характеру, являются низшими примирительными инстанциями в отдельных предприятиях и учреждениях и организуются на паритетных началах из равного количества: 1) представителей профсоюза (представители комитета рабочих и служащих или делегат-уполномоченный работников в

---

[6]) См. назв. мою работу о примирительном и третейском разбирательстве, стр. 35 по 2-му изд.

[1]) Подробнее см. ниже гл. VIII.

профсоюзе) и 2) представителей администрации предприятия или учреждения.

Как конфликтная инстанция, РКК рассматривает возникающие в предприятии или учреждении споры по проведению коллективных договоров и по трудовым договорам. По сравнению с примирительными камерами, особенность РКК, как конфликтной инстанции, заключается в том, что для рассмотрения в РКК трудовых споров не требуется согласия обеих спорящих сторон, но достаточно требования одной из спорящих сторон, т.-е. либо комитета рабочих и служащих или отдельных работников, либо администрации.

Другая особенность РКК, по сравнению с примирительными камерами, заключается в том, что рассмотрение широкого круга вопросов, связанных с проведением коллективных договоров и трудового законодательства, является обязательной функцией РКК, хотя бы по этим вопросам не имелось налицо никакого трудового спора. Возложение на РКК обязательных функций по рассмотрению тех или иных вопросов, вообще говоря, означает, что администрация лишается права помимо РКК решать соответствующие вопросы, хотя бы и с согласия отдельных заинтересованных работников. Следовательно, за РКК в пределах ее обязательных функций закрепляется обязательный предварительный контроль над соответствующими распоряжениями администрации.

В области проведения коллективных договоров обязательными функциями РКК, безотносительно к наличию трудового спора, является: а) рассмотрение и утверждение разбивок работ и должностей по тарифным разрядам, б) рассмотрение и утверждение, в соответствии с коллективным договором, норм производительности и сдельных расценок, в) установление форм испытания и проб для отдельных работ или профессий. Таким образом, РКК в полном смысле этих слов является ближайшим органом надзора за исполнением коллективных договоров. Но, по сравнению с примирительными камерами и третейскими судами, компетенция РКК ограничена в том смысле, что споры против существа коллективного договора, требование отмены отдельных частей его, а равно требование новых или дополнительных условий для включения в коллективный договор ведению РКК не подлежат. Это ограничение компетенции РКК согласовано с тем положением, что только вышестоящие профсоюзные органы, а не представительство работников предприятия или учреждения, могут быть договаривающейся стороной коллективного договора (см. выше § 4). По однородным соображениям к компетенции РКК относится только разработка проектов договорных правил внутреннего распорядка, а не окончательная выработка их по соглашению с администрацией предприятия или учреждения для представления на утверждение органов НКТ (см. там же).

Поскольку в основе деятельности РКК лежит организационный принцип соглашения, постольку РКК не лишены права пере-

сматривать свои постановления в общем порядке своей деятельности. Обжалование же постановлений РКК допускается только по мотивам их незакономерности. Постановления РКК, противоречащие закону, недействительны. Надзор за закономерностью постановлений РКК сосредоточен в органах НКТ, и органы НКТ имеют право требовать от РКК пересмотра незакономерных постановлений.

Если при рассмотрении того или иного вопроса не может быть достигнуто соглашение между сторонами, представленными и договаривающимися в РКК, то спорный вопрос, в зависимости от его характера, может стать предметом разбирательства в примирительной камере либо в третейском суде, или в порядке гражданского судебного процесса, с соблюдением установленных условий для обращения спора к разбирательству в вышестоящих примирительно-третейских органах или суде.

Согласно КЗоТ, споры, связанные с проведением в жизнь коллективных договоров, могут поступать в вышестоящие примирительно-третейские органы, т.-е. в примирительные камеры и в третейские суды, лишь после того, как эти споры были рассмотрены и не получили разрешения в РКК. В порядке же толкования действующих правовых норм следует признать, что и все вообще споры по вопросам, рассмотрение которых отнесено к обязательным функциям РКК, а равно специально закрепленные в качестве конфликтной функции РКК споры по отдельным вопросам проведения трудового законодательства могут поступать в вышестоящие примирительно-третейские органы или, в зависимости от характера спора, получать движение в порядке гражданского судебного иска лишь при условии, что эти споры предварительно были рассмотрены и не получили разрешения в РКК (обязательность предварительного рассмотрения спора в РКК).

Таково в основных чертах правовое положение РКК. Деятельность РКК, состоящей из представителей администрации и комитета работников, есть совместная деятельность администрации и комитета работников, как первичного органа профсоюза. Широта задач РКК, закрепленных в советском трудовом праве, есть широта участия профсоюзов, через их первичные органы, в регулировании труда по соглашению с администрацией. Прочность же правового положения РКК есть, вместе с тем, прочность правового положения комитетов работников. Данная выше характеристика правового положения комитетов работников в предприятиях и учреждениях (см. § 4) дополняется, таким образом, сделанной сейчас характеристикой правового положения РКК.

ГЛАВА III.

(СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА [1]).

В настоящей главе мы должны рассмотреть ряд основных вопросов, касающихся предметной сферы действия трудового права [2]). Если в отношении общих норм советского трудового права основным принципом является распространение их на все области наемного труда (принцип единства советского трудового права) [3]), то конкретное проведение этого принципа в жизнь выдвинуло ряд проблем, которые требуют более подробного рассмотрения. Заслуживает внимания ряд вопросов, которые, касаясь отдельных областей наемного труда и отдельных категорий работников, связаны с определением общих границ действия трудового права.

§ 1. Наемный труд и понятие трудового договора.

Общая сфера действия трудового права определена в I главе КЗоТ («Общая часть») в ст. 1—3. Здесь речь идет о предметной сфере действия самого КЗоТ, но это есть, вместе с тем, предметная сфера действия также всех общих постановлений о труде, развивающих и дополняющих КЗоТ.

Согласно ст. 1 КЗоТ, «постановления Кодекса Законов о Труде распространяются на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, обществен-

---

[1]) В основе настоящей главы лежит моя статья «Сфера действия Кодекса Законов о Труде», напечатанная в № 12 «Вопросов Труда» за 1923 г.—Интересный материал по ряду вопросов, затронутых в настоящей главе, можно найти в очерке т. Андерсона «Трудовое право в судебной практике (Подсудность дел Трудсессиям)», в № 1—2 «Пролетарского Суда» за 1924 г. (орган Московского Губсуда). — По вопросу об артелях ответственного труда см. статью Аристова «О распространении законодательства о труде на членов артелей ответственного труда» в № 12 «Вопросов Труда» за 1924 г.

[2]) См. выше гл. I, § 4.

[3]) См. выше гл. II, § 1.

ных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих наемный труд за вознаграждение».

Таким образом, действие КЗоТ распространяется на всех без изъятия лиц, работающих по найму. Для большей ясности ст. 1 КЗоТ перечисляет разные категории нанимателей. Особо подчеркнуто в ст. 1 КЗоТ, что постановлениям КЗоТ подчиняется: а) наемный труд квартирников, т.-е. работников, получающих работу на дом, и б) наемный труд в военных предприятиях, учреждениях и хозяйствах (см. ниже §§ 4 и 7).

В двух отношениях КЗоТ предусматривает распространение своих постановлений за пределы наемного труда: 1) Совнаркомом, Советом Труда и Обороны и, по их уполномочию, Наркомтрудом устанавливаются пределы распространения КЗоТ на отношения, возникающие при привлечении к труду в порядке трудовой повинности (ст. 2 КЗоТ,—см. ниже § 10); 2) Совнаркому предоставлено право распространять действие КЗоТ, в отдельных частях его, на некоторые категории военнослужащих, не находящихся на действительной военной службе (ст. 3 КЗоТ,—см. ниже § 7).

Для точного отграничения круга отношений, подчиненных КЗоТ, необходимо прежде всего установить, какое значение имеет в ст. 1 КЗоТ признак работы по найму.

В заголовках II и III глав КЗоТ противопоставлены «наем рабочей силы» и «привлечение к трудовой повинности». Наем рабочей силы, противопоставляемый трудовой повинности, ст. 5 КЗоТ называет «добровольным наймом». Добровольность найма является одним из существенных признаков наемного труда. Ни труд, выполняемый в порядке трудовой повинности, ни труд военнослужащих, занятых в отдельных случаях выполнением тех или иных хозяйственных задач, не является наемным трудом. Из ст. 1 КЗоТ, касающейся только наемного труда, не вытекает распространение действия КЗоТ на отношения, возникающие при привлечении к трудовой повинности, равно как не вытекает и распространение действия КЗоТ на труд военнослужащих. Если ст. 2 и ст. 3 КЗоТ предусматривают возможность распространения КЗоТ на отношения при трудовой повинности и на труд военнослужащих, то и в том, и в другом случае речь идет о применении постановлений КЗоТ за пределами наемного труда, следовательно, за пределами, предусмотренными в ст. 1 КЗоТ.

В тесной связи со ст. 1 КЗоТ находится ст. 27, ч. 1, определяющая понятие трудового договора. Наемный труд, как труд добровольный, предполагает соглашение или договор между нанимающимся и нанимателем. КЗоТ называет это соглашение трудовым договором. Таким образом, при наемном труде трудовое отношение облекается в договорную форму трудового договора. Данное в КЗоТ

определение трудового договора заключает в себе характеристику трудового отношения при наемном труде.

Согласно первой части ст. 27 КЗоТ, «трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение». Здесь, кроме добровольности найма (а), даны еще два других признака, а именно—предоставление нанимающимся своей рабочей силы в распоряжение нанимателя (б) и возмездность труда (в).

Признак возмездности труда имеет большое значение в отношении выборных должностей. Платная работа по выборам есть наемный труд, подчиненный законодательству о труде. Напротив, бесплатная работа по выборам не является наемным трудом и не подчинена трудовому законодательству. Работа по выборам подчиняется, конечно, особым правилам в отношении освобождения от занимаемой выборной должности.

В ст. 27 КЗоТ особенного внимания требует признак предоставления работником своей рабочей силы в распоряжение нанимателя. «Предоставление рабочей силы» означает затрату этой рабочей силы в хозяйстве (предприятии, учреждении и т. д.) нанимателя, согласно его общим или конкретным указаниям и, притом, непременно в форме несамостоятельного, наемного труда [1]). По признаку несамостоятельности труда наемный труд, подчиненный нормам КЗоТ, отличается от разных видов самостоятельного труда, на которые действие КЗоТ не распространяется.

Признак несамостоятельности труда, подчеркнутый нами при анализе определения трудового договора, есть признак общеэкономического значения. Несамостоятельному труду наемного работника должен быть противопоставлен самостоятельный или предпринимательский труд мелкого самостоятельного производителя, в частности, труд лица, которое лично выполняет работу, при участии или без участия нанимаемой им рабочей силы, в качестве предпринимателя-подрядчика.

Подрядчик может не применять наемного труда. Только противопоставление экономических категорий несамостоятельного наемного труда и самостоятельного предпринимательского труда дает возможность в полной мере отграничить трудовой договор от тех видов договора подряда, где подрядчик, фактически или в силу состоявшегося соглашения, личным трудом (а не только организаторской деятельностью) участвует в выполнении подряда. Действительно, согласно ст. 220 советского Гражданского Кодекса, «по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется за свой риск выполнить определенную работу по заданию другой стороны (заказчика), последняя же обязуется дать вознаграждение за выполнение задания». В этом

---

[1]) Общую характеристику понятия несамостоятельного труда см. выше в гл. I, § 1.

формальном определении существенными признаками договора подряда, отличающими его от трудового договора, являются: а) выполнение определенной работы (тогда как в трудовом договоре мы имеем дело с предоставлением рабочей силы), б) вознаграждение за выполненную работу с возложением риска, т.-е. материальной ответственности за случайное неисполнение, на подрядчика (тогда как при трудовом договоре мы имеем дело с вознаграждением за предоставление рабочей силы, при чем КЗоТ принудительными постановлениями о сохранении за нанявшимся заработной платы освобождает нанявшегося от риска или материальной ответственности за случайное неиспользование его рабочей силы и ограничивает материальную ответственность нанявшегося за невыполнение работы по его вине,—ст. 68 и 87 и ст. 57 и 73 КЗоТ) [2]. Нетрудно, однако, убедиться в том, что оба указанные признака («а» и «б»), тесно между собой связанные в определении договора подряда, не могут сами по себе служить руководящей нитью для разграничения трудовых отношений, подчиненных Кодексу Законов о Труде, с одной стороны, и правоотношений по подряду, подчиненных Гражданскому Кодексу,—с другой.

Формальный признак выполнения определенной работы не может быть резко противопоставлен формальному признаку предоставления рабочей силы, если мы не заполним эти признаки экономическим содержанием самостоятельного предпринимательского и несамостоятельного наемного труда. Достаточно иметь в виду, не касаясь других соображений, что трудовой договор может быть заключен для выполнения определенной работы (ср. ст. 34, п. «в» КЗоТ), иначе говоря, рабочая сила нанявшегося по трудовому договору может быть предоставлена для выполнения отдельной определенной работы [3]. Следовательно, сопоставляемые нами формальные признаки выполнения определенной работы и предоставления рабочей силы могут совмещаться в трудовом договоре.

Что же касается вопроса о распределении риска (к чему

---

[2]) См. выше гл. II, § 8.

[3]) К. М. Варшавский, цитируя это место по нашей статье в № 9 «Вопросов Труда» за 1923 г., пропустил словечко «сравни» в нашей ссылке на ст. 34, п. «в» КЗоТ и, после такой собственной неточности в передаче нашего текста, пишет: «проф. Войтинский не точно цитирует ст. 34» («Трудовое право СССР», стр. 48). Повидимому, ясно, что мы вовсе не цитируем ст. 34, но мы ссылаемся на случаи предоставления рабочей силы для выполнения отдельной определенной работы и только предлагаем читателю сравнить это положение со ст. 34, п. «в» КЗоТ, которая, касаясь вопроса о сроке трудового договора, допускает заключение трудовых договоров на время выполнения какой-либо работы. Если трудовой договор заключается для выполнения определенной работы, то предметом его является предоставление рабочей силы для данной определенной работы, и такому предмету трудового договора соответствует определение срока договора временем выполнения данной определенной работы. В этом нашем указании нет и намека на приписываемое нам Варшавским смешение предмета (по выражению Варшавского, «содержания») и срока договора.

сводится и различие между вознаграждением за выполненную работу и вознаграждением за предоставленную рабочую силу), то распределение риска является содержанием законодательного регулирования и не может поэтому служить признаком для разграничения объектов законодательного регулирования. Из различия производственных отношений наемного труда и производственных отношений между предпринимателями-подрядчиками и заказчиками отнюдь не вытекает исторически неизменного различия в правовом регулировании распределения риска. Напротив, распределение риска при трудовом отношении исторически менялось в капиталистическом обществе, являясь предметом классовой борьбы в области законодательства о труде. В советском же праве вопрос о распределении риска при трудовом отношении получил решение, в наибольшей степени ограждающее интересы работников,—решение, которого рабочий класс никогда не в состоянии был бы добиться в буржуазно-капиталистическом государстве. Хотя и в меньшей степени, но все-таки менялось в подробностях и распределение риска при производственных отношениях между предпринимателями-подрядчиками и заказчиками. Мы не можем поэтому в случаях сомнения или спора сказать: здесь перед нами трудовой договор, так как работа выполняется за риск нанимателя, а здесь—договор подряда, так как работа выполняется за риск подрядившегося. Это была бы грубая логическая ошибка, это означало бы, что мы признали доказанным то различие в объекте правового регулирования, которое еще надлежит доказать и от которого должно по закону зависеть различие в содержании правового регулирования. Напротив, в спорных случаях мы должны были бы итти обратным путем: сначала установить, имеем ли мы дело с экономической категорией наемного работника (и, следовательно, с трудовым договором), или с экономической категорией предпринимателя-подрядчика (и, следовательно, с договором подряда), а уже затем делать разные выводы о правовом положении соответствующих лиц, в частности, выводы о распределении риска.

Вот почему при толковании ст. 27 КЗоТ мы должны понимать предоставление рабочей силы в смысле экономической категории несамостоятельного наемного труда, а при толковании ст. 220 Граж. Код. должны понимать выполнение за свой риск определенной работы в смысле самостоятельного предпринимательского труда. Из анализа соответствующих производственных отношений (а не из анализа их договорной оболочки, которая может противоречить закону) мы в каждом конкретном случае увидим, имеем ли мы дело с трудовым договором или же с договором подряда [4]).

---

[4]) Нашу точку зрения на понятие трудового договора и на разграничение трудового договора с договором подряда оспаривает К. М. Варшавский (см. назв. мою статью в № 9 «Вопросов Труда» за 1923 г., стр. 28—29, и Варшавский, «Трудовое

Чтобы не возвращаться в дальнейшем к тому определению, которое КЗоТ дает трудовому договору, отметим в этом определении выражение «соглашение двух или более лиц». Трудовой договор является соглашением б о л е е ч е м д в у х л и ц при найме группы работников (артели и проч.): «Трудовые договоры могут заключаться как с отдельными лицами, так и с группами их (артели и пр.)» (ст. 30 КЗоТ). Вопросу о групповом или артельном найме посвящен ряд постановлений КЗоТ, на которых нам еще придется остановиться [5]).

право СССР»,стр. 47—48).«Э к о н о м и ч е с к и й м о м е н т»,—говорит Варшавский,—«не может быть решающим при юридическом разграничении уже в силу своей неопределенности». Варшавский считает возможным и необходимым ограничиться формально-логическим толкованием формул «предоставление рабочей силы» (предмет трудового договора по ст. 27, ч. 1 КЗоТ) и «выполнение определенной работы» или, иначе говоря, предоставление «определенного хозяйственного эффекта» (предмет договора подряда). Однако, выступая против решающего значения «э к о н о м и ч е с к о г о м о м е н т а», Варшавский упускает из виду, что самое определение трудового договора неизбежно должно заключать в себе э к о н о м и ч е с к и е признаки и что э к о н о м и ч е с к и м признаком является и «предоставление рабочей силы». Действительно, для КЗоТ основным и исходным понятием является р а б о т а п о н а й м у (ст. 1 КЗоТ); этим э к о н о м и ч е с к и м понятием непосредственно определяется сфера действия КЗоТ, и совершенно ясно, что трудовой договор является, по КЗоТ, именно д о г о в о р о м о н а е м н о м т р у д е. Поэтому в определение трудового договора должны были бы войти все признаки наемного труда, т.-е., иначе говоря, в определение трудового договора целиком должно было бы войти определение наемного труда. Но дело в том, что определение экономической категории наемного труда посредством выдвинутого в ст. 27, ч. 1 КЗоТ формального признака возмездного «предоставления рабочей силы» является, само по себе, недостаточным. Поэтому в спорных (пограничных и промежуточных) случаях решающее значение приобретает не л е г а л ь н о е определение наемного труда и трудового договора (ст. 27, ч. 1 КЗоТ), а понятие наемного труда, выдвинутое, б е з о т н о с и т е л ь н о к е г о о п р е д е л е н и ю в з а к о н е, в ст. 1 КЗоТ.

Сам Варшавский в своем определении трудового права (см. выше гл. I, § 1, примеч. 4) ставит знак равенства между наемным трудом и трудом по трудовому договору. Этот знак равенства кое к чему обязывает, так как, при наличии его, отказ от определения п р а в о в о г о понятия трудового договора через э к о н о м и ч е с к о е понятие наемного труда равносилен определению э к о н о м и ч е с к о г о понятия наемного труда через п р а в о в о е понятие трудового договора. Иначе говоря, если, при толковании КЗоТ, не подчинить статью 27-ую, ч. 1—статье 1-й, то неизбежно придется (и к этому ведет постановка вопроса Варшавским) подчинить статью 1-ую—статье 27-й, ч. 1, т.-е. придется подчинить э к о н о м и ч е с к у ю категорию наемного труда формальному определению п р а в о в о г о понятия трудового договора. Но это означает—при толковании советского закона ставить вверх ногами действительное соотношение между правовой надстройкой и производственным базисом.

Экономический признак для разграничения трудового договора и подряда правильно защищает Ив. Троицкий в статье «Подряд и трудовой договор (К вопросу о взаимоотношениях Гр. К. и КЗоТ)»,—«Вопросы Труда» 1924 г., № 10.

Формальное определение трудового договора в ст. 27 КЗоТ удовлетворяет А. Ляха,—см. очерк последнего «К вопросу о характеристике советского трудового права» в № 7—8 «Вопросов Труда» за 1924 г.

[5]) См. ниже гл. IV, § 10.

В практике встречаются случаи, когда, в целях обхода законодательства о труде, предприниматели пытаются скрыть факт пользования наемным трудом, скрыть фактические трудовые отношения, т.-е. трудовой договор, под формой фиктивных гражданско-правовых отношений. Например, предприниматели понуждают квартирников выбирать на свое имя личные промысловые свидетельства (патенты) с той целью, чтобы квартирники из наемных рабочих превратились в якобы самостоятельных производителей, или предприниматели с той же целью вовлекают квартирников в фиктивные договоры купли-продажи (продажа якобы принадлежащих квартирникам готовых изделий), переработки (изготовление изделий из материалов предпринимателя) и т. п. С рабочими же мастерских предприниматели заключают фиктивные договоры об учреждении производственных артелей, товариществ и т. п., в которых наемные рабочие якобы являются участниками в прибылях предприятия. Понуждая рабочего к выборке личного промыслового свидетельства или к заключению фиктивных договоров (купли-продажи, товарищества, артели и т. п.), предприниматель тем самым лишает рабочего возможности состоять членом профсоюза и в то же время препятствует профсоюзу в осуществлении предоставленных ему советским законодательством прав по защите труда означенных категорий рабочих [6]).

Циркуляр НКЮ и НКТ РСФСР от 30-го июня 1924 г. о борьбе с обходом законодательства о труде [7]), отмечая указанные сейчас явления, разъяснил, как следует поступать в тех случаях, когда, при разборе дела в народном суде, суд сам или на основании заявлений сторон, профсоюза или инспекции труда (ст. 33 Гражд. Код. и ст. 151 КЗоТ) [8]) усмотрит в деле скрытые трудовые отношения. В этих случаях суд обязан передать дело на рассмотрение по подсудности в трудовую сессию, а в тех местах, где таковой нет, разбирать дело при обязательном вызове представителя соответствующего профсоюза. При установлении наличия между сторонами трудовых отношений, фиктивная сделка, прикрывающая эти трудовые отношения, должна быть признана, согласно ст. 30—35 Гражд. Код., недействительной, а предприниматель подлежит привлечению к уголовной ответственности по ст. 132 и 134 Угол. Код. Отметим, что, в силу ст. 35 Гражд. Код., «если притворная сделка заключена с целью прикрыть другую сделку, то применяются положения, относящиеся к той сделке, которая действительно имелась в виду». Таким образом, при факте применения наемного труда, т.-е. при наличии трудового отношения, как отношения наемного труда, всегда должно признаваться наличие трудового договора [9]). Для того, чтобы притти к этому выводу, достаточно было бы, впрочем, простой ссылки на ст. 1 КЗоТ.

§ 2. Рабочие и служащие.—Предприятия, учреждения и хозяйства.

Кодекс Законов о Труде обозначает лиц, работающих по найму, разными выражениями, как-то: нанявшийся, трудящийся, работник. Во многих случаях КЗоТ говорит о «рабочих и служащих», а в отдель-

---

[6]) Мы почти дословно цитируем указанный ниже циркуляр НКЮ и НКТ РСФСР от 30/VI 1924 г.

[7]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 25—26.

[8]) Ст. 33 Гражд. Код.: «Когда лицо под влиянием крайней нужды вступило в явно невыгодную для себя сделку, суд, по требованию потерпевшей стороны или подлежащих государственных органов и общественных организаций, может либо признать сделку недействительной, либо прекратить ее действие на будущее время».

[9]) О применении наемного труда в скрытой форме в промысловой кооперации см. ниже § 8.—По вопросу о фиктивных сделках, прикрывающих наем квартирников, ср. цирк. Отдела Охраны Труда НКТ СССР от 10/XI 1923 г. № 149 («Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 11/35; ДЗоТ III, 290) и цирк. письмо НКТ РСФСР от 4/VIII 1924 г. № 93/922 («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 33—34).

ных случаях—только о «рабочих». В этих последних случаях упоминание только о рабочих, а не о рабочих и служащих, отчасти носит случайный характер, отчасти же легко объяснимо тем, что соответствующие постановления КЗоТ посвящены вопросам, которые, по общему правилу, касаются рабочих, а не служащих. Однако, общему смыслу и духу КЗоТ противоречило бы толкование этих постановлений в том смысле, что употребление в них только слова «рабочий» устраняет, само по себе, возможность применения их к служащим. Эти постановления должны толковаться и применяться совершенно так же, как если бы они говорили не о рабочих, а о нанявшихся, или трудящихся, или работниках. Поскольку прочие условия применения этих постановлений имеются налицо, постольку эти постановления должны применяться также к служащим. В тех же случаях, где КЗоТ действительно имеет в виду противопоставить рабочих и служащих, КЗоТ говорит, с одной стороны, о физическом труде и, с другой, о конторском и умственном труде (ст. 95 и ст. 132 с примеч.).

Ст. 1 КЗоТ распространяет его постановления на все «предприятия, учреждения и хозяйства». Понятие «предприятий» и «учреждений» не нуждается в данном случае в особом пояснении. Дополнительное же указание на «хозяйства» имеет, главным образом, то значение, что понятиями «предприятие» и «учреждение» не охватывается домашнее потребительское хозяйство, следовательно, не охватывается, напр., область найма домашней прислуги, не охватывается наем на работы по постройке или ремонту личного жилого помещения нанимателя рабочей силы и т. д. Если некоторые статьи КЗоТ упоминают только о «предприятии» и «учреждении», то в таком случае, на-ряду с «предприятием» и «учреждением», должно подразумеваться также «хозяйство». Вполне понятно, что специально и исключительно о «предприятиях» КЗоТ говорит там, где имеются в виду только производственные предприятия.

§ 3. Подразделение предприятий, учреждений и хозяйств на государственные, общественные и частные [1]).

В Кодексе Законов о Труде, как и вообще в действующем советском законодательстве о труде, принято подразделение предприятий, учреждений и хозяйств на государственные, общественные и частные. Иначе говоря, за пределами государственных предприятий, учреждений и хозяйств принято подразделение предприятий, учреждений и хозяйств, с одной стороны, на общественные и, с другой,—на частные. Общественными организациями являются прежде всего кооперативные организации и профсоюзы. Однако, государственные предприятия и учреждения, общественные предприятия и учреждения и, наконец, частные нани-

[1]) См. выше гл. II, § 1.

матели рабочей силы подчинены, по КЗоТ, в виде общего правила, одним и тем же постановлениям. Особого внимания заслуживают отступления от этого общего правила, т.-е. различия в правовом регулировании труда в указанных сферах найма.

К частным предприятиям не могут, конечно, иметь никакого отношения постановления КЗоТ о трудовой повинности. Государственные предприятия и учреждения выделены в КЗоТ по следующим вопросам:

1) непрерывность работы, как условие приобретения права на очередной отпуск, не нарушается при переходе трудящегося, без перерыва в работе, из одного государственного предприятия или учреждения в другое (примечание к ст. 114 КЗоТ,—ср. отмену этого положения в ст. 2 Правил об очередных и дополнительных отпусках от 14-го августа 1923 г.) [2]);

2) в государственных предприятиях к предметам деятельности комитетов рабочих и служащих относится, сверх предметов деятельности комитетов работников во всех предприятиях и учреждениях, также «содействие нормальному ходу производства» (ст. 158, п. «д» КЗоТ) [3]);

3) для администрации государственных предприятий и учреждений КЗоТ предусматривает, по требованию профсоюза, обязательное третейское разбирательство, тогда как для остальных нанимателей предусмотрено только добровольное третейское разбирательство (ст. 171, ч. 1, предложение 2-е КЗоТ) [4]).

Государственные предприятия и учреждения выделены также в ряде дополнительных к КЗоТ постановлений о труде [5]). Подчеркнем, что на кооперативные организации не распространяется постановление КЗоТ об обязательном третейском разбирательстве. Но, кроме специальных правовых норм, установленных исключительно для государственных предприятий и учреждений, имеются также и такие постановления, которые распространяются и на государственные, и на общественные предприятия и учреждения, не распространяясь только на частных нанимателей рабочей силы. Таковы постановления об оплате ответственных работников и о персональных окладах [6]). Сюда же следует отнести и постановление о «содействии нормальному ходу производства» в ст. 158, п. «д» КЗоТ.

Особо стоит вопрос о том правовом положении, которое занимают в советском трудовом праве хозяйственные организации, объединяющие государственный и кооперативный капитал с частным. Главного вни-

---

[2]) «Изв. НКТ СССР и РСФСР» 1923 г., № 4/28; ДЗоТ III, 121.—См. выше гл. II, § 7.

[3]) См. выше гл. II, § 4.

[4]) См. выше гл. II, § 10 и ниже—гл. VII, § 3.

[5]) Ср. выше гл. II, § 1.

[6]) См. выше гл. II, § 8.

мания здесь заслуживают смешанные акционерные общества с преобладанием государственного и кооперативного капитала. На такие общества определенно распространены постановления о персональных окладах [7]). В порядке же толкования трудового законодательства следует вообще признать, что смешанные акционерные общества с преобладанием государственного или кооперативного капитала должны по вопросам труда соответственно приравниваться к государственным или кооперативным предприятиям и учреждениям.

Действующие в СССР ограничения для частного предпринимательства в области промышленности ограничивают, вместе с тем, сферу частно-капиталистических трудовых отношений. Гражданский Кодекс определяет, что предприятия, в которых число наемных рабочих выше установленного законом, могут быть предметом частной собственности не иначе, как на основании концессии (т.-е. разрешения—*И. В.*), испрашиваемой у правительства (ст. 55). Для предприятий, могущих, без особой концессии, быть объектами частной собственности, установлена высшая предельная норма в 20 наемных рабочих [8]). Промышленные предприятия, организуемые и приобретаемые кооперативными организациями в порядке, установленном законами о соответствующих видах кооперации, могут состоять в собственности упомянутых организаций независимо от числа занятых в предприятии рабочих (ст. 57 Гражд. Код.).

§ 4. Рабочие-квартирники.

С вопросом о разграничении наемного и предпринимательского труда приходится в особенно яркой форме сталкиваться, когда речь идет о рабочих-квартирниках. Рабочих-квартирников, профессионально работающих лично по найму у себя на дому, приходится отличать от мелких самостоятельных производителей, имеющих самостоятельную собственную мастерскую. На таких мелких самостоятельных производителей КЗоТ не распространяется, так как они не являются

---

[7]) См. выше гл. II, § 8.

[8]) См. ст. 1 и 2 пост. ВЦИК и СНК от 7/VII 1921 г. о кустарной и мелкой промышленности (Собр. Узак. РСФСР 1921 г., № 53). Согласно ст. 1 пост. от 7/VII 1921 г., «каждый гражданин может свободно заниматься кустарным промыслом, а также организовать мелко-промышленное предприятие». Ст. 2 того же пост. гласит: «Мелко-промышленными признаются предприятия, в коих занято не свыше 10 или 20 наемных рабочих, включая и работающих у себя на дому. Предельные нормы для мелко-промышленных предприятий в каждой отрасли промышленности устанавливаются Президиумом Высшего Совета Народного Хозяйства по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов». Действующее советское законодательство относит к мелкой промышленности предприятия с числом рабочих не свыше 20-ти при отсутствии двигателя и не свыше 10-ти при двигателе (ср. ниже гл. IV, § 1, примеч. 3).

работниками наемного труда. Но сопоставление рабочих-квартирников с такими мелкими самостоятельными производителями как раз и свидетельствует о том, что при работе на дому не всегда легко отличить несамостоятельный наемный труд от самостоятельного предпринимательского труда.

Проблема отграничения рабочих-квартирников от мелких самостоятельных производителей встала перед V Всероссийским Съездом профсоюзов при выработке руководящих указаний относительно категорий лиц, могущих и не могущих состоять членами профсоюзов. Съезд постановил, что «в исключительных случаях, по ходатайству губотделов, подтвержденному ГСПС, ЦК союза могут утверждать прием в члены союза квартирников, получающих работу через раздаточные конторы и работающих на основании коллективных договоров, заключенных союзами»[1]). В этом постановлении совершенно бесспорна правильность признака работы на определенного постоянного нанимателя, а не на неопределенный круг заказчиков или на рынок. Что же касается признака работы на основании коллективных договоров, заключенных союзами, то практика наглядно доказала несостоятельность этого второго признака.

Разрешая вопрос о группах квартирников, для которых профсоюзы могут заключать коллективные договоры, президиум ВЦСПС вынес 28-го августа 1923 г. постановление о том, что коллективный договор может быть заключен только для тех групп квартирников (с их согласия), которые могут быть приняты в члены союза [2]). Сопоставляя это постановление Президиума ВЦСПС с приведенным постановлением о квартирниках V Всеросс. Съезда профсоюзов, мы ясно видим, что при новой экономической политике в практике профессионального движения круг квартирников, могущих состоять членами профсоюзов, совпадает с кругом квартирников, для которых профсоюзы могут заключать коллективные договоры. Нельзя, однако, определять линию одного из этих совпадающих кругов путем ссылки на другой круг, так как линия этого последнего в свою очередь потребовала бы определения, и мы, конечно, логически запутались бы, если бы стали линию второго круга определять путем обратной ссылки на первый круг. Оба отмеченных вопроса политики профсоюзов, т.-е. как вопрос о допущении квартирников в профсоюзы, так и вопрос о распространении на квартирников практики коллективных договоров, связаны с экономическими признаками квартирников, как работников наемного труда, и только выявление этих экономических признаков может вести к разрешению обоих вопросов. В настоящее время экономические признаки квартирников, как работников

---

[1]) П. 8 резолюции по организационному вопросу.
[2]) Протокол Президиума ВЦСПС № 38, п. 305.

наемного труда, достаточно отчетливо установлены и советским трудовым правом, и профсоюзными нормами.

Если ст. 1 КЗоТ особо подчеркнула, что постановления КЗоТ распространяются на квартирников, работающих по найму на дому, то примечание к той же ст. 1 КЗоТ поручало Совнаркому издать особое постановление, устанавливающее изъятия по применению КЗоТ в отношении лиц, работающих на дому. Объяснительная записка НКТ к проекту КЗоТ 1922 г. мотивировала это примечание неприменимостью по отношению к рабочим квартирникам всего КЗоТ в целом. На основании этого примечания к ст. 1 КЗоТ, Совнаркомом РСФСР 2-го июля 1923 г. издано постановление об изъятиях по распространению Кодекса Законов о Труде издания 1922 г. на квартирников [3]). Постановление СНК РСФСР от 2-го июля 1923 г. установило, между прочим, экономические признаки квартирников, как работников наемного труда, в отличие от квартирников, являющихся мелкими самостоятельными производителями.

Согласно постановлению от 2-го июля 1923 г., квартирниками считаются лица, выполняющие у себя на дому работу по найму исключительно личным трудом (без применения, в свою очередь, наемного труда, в том числе и труда учеников) и из материалов работодателя (ст. 1). Действие КЗоТ не распространяется на тех квартирников, которые берут на дом заказы, предназначенные исключительно для удовлетворения личных нужд заказчика или членов его семьи (ст. 2). Заметим, что это как раз будут квартирники, работающие на неопределенный круг заказчиков. На остальных квартирников, вырабатывающих изделия, предназначенные нанимателем для продажи, или выполняющих заказы, предназначенные для удовлетворения нужд сдающих заказы государственных органов, КЗоТ распространяется за изъятием ст. 5—9, 50—57, 73, 84, 97—102, 121—128, 137 и с рядом дополнений и изменений к ст. 10, 15, 29, 32, 47, 67, 68, 91, 138, 145 КЗоТ (ст. 4 пост. от 2/VII 1923 г.).

Таким образом, в силу постановления от 2-го июля 1923 г., КЗоТ распространяет свое действие на квартирников, удовлетворяющих следующим признакам: а) работа на постоянного нанимателя, б) неприменение, в свою очередь, наемного труда и в) работа не из собственных материалов, а из материалов нанимателя. Это и есть экономические признаки квартирников, как работников наемного труда. Те же самые, по существу, экономические признаки квартирников, как работников наемного труда, установлены постановлением Президиума ВЦСПС от 11-го сентября 1923 г. по вопросу о приеме квартирников в профсоюзы [4]):

«В развитие постановления V Всеросс. Съезда профсоюзов (резол. по орг. вопросу, п. 8) ВЦСПС разъясняет: квартирники, получающие работу исключительно от предпринимателя, работающие из материала последнего, не применяю-

[3]) Собр. Узак. РСФСР 1923 г., № 63; ДЗоТ III, 1.
[4]) Протокол Президиума ВЦСПС № 39, п. 310.

щие наемного труда, в том числе и учеников, при условии, что их ремесло является единственным источником их существования,—принимаются в члены союзов на общих основаниях с рабочими, занятыми на предприятиях. Квартирники, находящиеся в деревне и связанные с крестьянским хозяйством, в профсоюзы приниматься не должны».

В том же постановлении Президиума ВЦСПС от 11-го сентября 1923 г. учтено, что в отдельных случаях отграничение рабочих-квартирников от мелких самостоятельных производителей может представлять значительные трудности, требующие внимательного подхода к особенностям каждого отдельного случая. В дальнейшей своей части постановление Президиума ВЦСПС от 11-го сентября 1923 г. гласит:

«Учитывая, что квартирники в своей значительной части являются бывшими кустарями, до сих пор еще не порвавшими связи с кустарничеством, союзные организации должны с большой осторожностью подходить к вопросу о включении их в союзы, применяя исключительно индивидуальный прием их и ни в коем случае не допуская коллективного зачисления в союз всех квартирников какого-либо раздаточного пункта».

В приведенном постановлении Президиума ВЦСПС от 11-го сентября 1923 г. к экономическим признакам квартирников, как работников наемного труда, прибавлено еще требование, чтобы квартирники не имели иных источников дохода, кроме своего личного наемного труда. Только при наличии этого последнего условия рабочие-квартирники могут быть приняты в профсоюзы. Для применения же к квартирникам КЗоТ, с установленными изъятиями, это последнее условие не имеет значения.

Отметим следующие дополнения и изменения КЗоТ, установленные для квартирников постановлением от 2-го июля 1923 г.:

а) Наниматели, пользующиеся трудом квартирников, обязаны представлять в орган НКТ сведения о всех привлекаемых ими рабочих-квартирниках в течение 7 дней с момента приема на работу (ст. 4, п. «А» пост. от 2/VII 1923 г.,—ср. ст. 10 КЗоТ). Предприятия, учреждения и лица, раздающие работу на дом, обязаны иметь у себя засвидетельствованные инспекцией труда списки или книги всех работающих у них квартирников с обозначением адресов последних, а также расчетные ведомости со сведениями о размерах и сроках выплаченной заработной платы и других выдач (ст. 4, п. «М» пост. от 2/VII 1923 г.,—ср. ст. 145 КЗоТ).

б) В применении к квартирникам указанный в ст. 47, п. «б» КЗоТ месячный срок приостановки работ сокращен до двух недель. Также сокращен до двух недель указанный в ст. 47, п. «д» КЗоТ двухмесячный срок пребывания нанявшегося под стражей. Вместе с тем, пункт «е» ст. 47 КЗоТ действует в применении к квартирникам в следующей редакции: «В случае неисполнения работы вследствие временной утраты нанявшимся трудоспособности по истечении 2-х недель со дня утраты таковой» (ст. 4, п. «Е» пост. от 2/VII 1923 г.).

в) В ст. 67 КЗоТ слова: «в месте совершения работы» заменены

в применении к квартирникам словами: «в месте раздачи или приема работы» (ст. 4, п. «З» пост. от 2/VII 1923 г.).

г) Средний заработок квартирника определяется из его фактического заработка за последний платежный период (ст. 4, п. «И» пост. от 2/VII 1923 г.,—см. ст. 68 КЗоТ) [5]).

д) Инспекторам труда, в случае обнаружения ими антисанитарного состояния помещения, в котором работает квартирник, предоставляется право запретить дальнейшее производство работы в данном помещении (ст. 4, п. «Л» пост. от 2/VII 1923 г.,—ср. ст. 138 КЗоТ).

е) При прекращении нанимателем раздачи работы на дом, вследствие организации им своей мастерской или расширения уже существующей, рабочий, работавший для такого нанимателя у себя на дому, принимается на работу в мастерскую в первую очередь (ст. 7 пост. от 2/VII 1923 г.).

Другие дополнения и изменения КЗоТ, установленные для квартирников постановлением от 2-го июля 1923 г., мы рассмотрим в дальнейших частях нашей работы в связи с общим рассмотрением тех вопросов, к которым относятся эти дополнения и изменения [6]).

§ 5. Наемный труд в сельском хозяйстве.

Ст. 1 действующего КЗоТ, распространяя постановления этого кодекса на всех лиц наемного труда, тем самым подчиняет Кодексу наемный труд в сельском хозяйстве.

Не только в период военного коммунизма, но и в первый период советского строительства советское земельное право исходило из положения о полной недопустимости в крестьянском сельском хозяйстве как сдачи земли в аренду, так равно применения наемного труда. Поэтому при издании Кодекса Законов о Труде 1918 г. приходилось иметь в виду только два вида сельскохозяйственного труда: во-первых, несамостоятельный труд в разного рода общественных хозяйствах и, во-вторых, самостоятельный труд земледельцев на землях, предоставляемых им в пользование. Кодекс Законов о Труде 1918 г., не распространяясь непосредственно на сельско-хозяйственный труд в коммунах и на самостоятельный труд отдельных земледельцев, указывал порядок регламентации двух отмеченных сейчас видов труда.

«Условия труда»,—гласил Кодекс 1918 г.,—«в создаваемых или поддерживаемых советскими учреждениями коммунальных хозяйствах (сельско-хозяйственных и иных коммунах) регламентируются особыми постановлениями Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов и Совета Народных Комиссаров и инструкциями Народных Комиссариатов Земледелия и Труда» (Введение, ст. VI, ч. 1). Согласно

---

[5]) Ср. выше гл. II, § 8, примеч. 1.

[6]) См. ниже гл. IV, §§ 7 и 9; гл. V, § 2; гл. VI, § 5; гл. VIII, §§ 7 и 9.

2-й части той же статьи Кодекса 1918 г., «условия труда земледельцев на землях, предоставляемых им в пользование, регламентируются Кодексом законов о земле» (т.-е. законами о земле, так как кодекса законов о земле в тот период издано не было).

XI Съезд РКП (конец марта—начало апреля 1922 г.), остановившись в резолюции о работе в деревне на вопросе об условиях применения в сельском хозяйстве наемного труда и аренды земли, предложил всем работникам соответствующей области «не стеснять излишними формальностями ни того, ни другого явления и ограничиться... изучением того, какими именно практическими мерами было бы целесообразно ограничивать крайности и вредные преувеличения в указанных отношениях». Такова была директива XI Съезда РКП, касавшаяся вопроса о наемном труде в крестьянском хозяйстве и предопределившая судьбу этого вопроса в новейшем советском земельном праве.

Советские хозяйства (совхозы), являясь одним из социалистических элементов в современной системе народного хозяйства СССР, всецело зиждятся на наемном труде. В трудовых же земледельческих хозяйствах, т.-е. в крестьянском сельском хозяйстве, наемный труд допускается только в качестве труда вспомогательного. Земельный Кодекс РСФСР, утвержденный сессией ВЦИК 30-го октября 1922 г., посвящает особый раздел вопросу «о вспомогательном наемном труде в трудовых земледельческих хозяйствах» (ст. 39—41) [1]).

В трудовом земледельческом хозяйстве применение наемного труда допускается только при одновременном наличии двух условий: 1) когда трудовое земледельческое хозяйство по состоянию своей рабочей силы или инвентаря не может выполнить своевременно необходимые сельскохозяйственные работы (ст. 39 Зем. Код.) и 2) когда, при этом, все наличные трудоспособные члены хозяйства наравне с наемными рабочими принимают участие в работе хозяйства, т.-е. когда применяющее наемный труд хозяйство сохраняет свой трудовой строй (ст. 40 Зем. Код.) [2]). «Наемный труд»,—гласит следующая затем статья,—«допускается при условии исполнения во всех случаях его применения

---

[1]) Ср. ст. 29—31 Закона о трудовом землепользовании, утвержд. сессией ВЦИК 22/V 1922 г.

[2]) Наличным трудоспособным членам хозяйства должны быть противопоставлены ушедшие на военную службу, призванные по мобилизации, выбранные на советские или общественные должности и ушедшие на трудовые заработки.—Ср. ст. 17 Зем. Код.: «В случае ухода отдельных членов хозяйства на военную службу, призывов по мобилизации или выбора на советские или общественные должности, приходящаяся на их долю часть земли сохраняется за хозяйством на все время службы его членов. При отходе же на трудовые заработки, земля, приходящаяся на долю ушедшего, сохраняется за хозяйством, к составу которого он принадлежит, на срок двух севооборотов, считая со времени отхода, а при возвращении его в хозяйство после этого срока он наделяется землей из земельного запаса в случае его наличия, а при его отсутствии—наравне с прочими членами земельного общества при ближайшей разверстке земли».

законов и распоряжений об охране и нормировке труда в сельском хозяйстве» (ст. 41). «Правила наблюдения и контроля за применением наемного труда в трудовых земледельческих хозяйствах устанавливаются Наркомтрудом по соглашению с Наркомземом и ВЦСПС» (примеч. к ст. 41).

Как правильно отмечает комментатор Земельного Кодекса Д. И. Ваницкий, весь раздел Земельного Кодекса о вспомогательном наемном труде в трудовых земледельческих хозяйствах, во-первых, не устанавливает различия между постоянным, хроническим и временным, сезонным пользованием наемным трудом и, во-вторых, относится только к наемному сельско-хозяйственному труду, не касаясь найма для других целей (для ведения домашнего хозяйства, ремесленной работы и пр.).

Ст. 97 КЗоТ специально касается, на-ряду с некоторыми другими категориями работников, также и сельско-хозяйственных рабочих: «Рабочее время занятых на постоянной работе и оплачиваемых помесячно домовых, ремонтных, сельско-хозяйственных и др. рабочих однородных категорий может быть разбито на несколько частей любой длительности с тем, чтобы число перерывов в работе не превышало двух в день, и чтобы общая длительность рабочего времени в течение месяца не превышала нормального месячного количества рабочих часов» (ст. 97). Ближайшее отношение к сельско-хозяйственным рабочим имеет также примечание к ст. 106 КЗоТ, предоставляющее Наркомтруду право, по соглашению с ВЦСПС, повышать предельную норму сверхурочных работ для отдельных отраслей хозяйства, имеющих сезонный характер [3]).

Для разрешения трудовых споров, возникающих на почве применения наемного труда в крестьянских хозяйствах, установлен специальный порядок примирительного разбирательства [4]).

§ 6. Труд по сплаву и по лесозаготовкам*).

Некоторые специальные нормы трудового права установлены для всех вообще временных и сезонных работников [1]). Для работ же по сплаву и по лесозаготовкам, носящих сезонный характер, установлены особые изъятия по распространению КЗоТ, в связи с особым характером рабочей силы, используемой на данных работах.

---

[3]) К данному вопросу относится целый ряд постановлений: пост. НКТ и Наркомзема от 23/IX 1922 г. о рабочем времени в сельском хозяйстве («Изв. НКТ» 1922 г., № 9/18; ДЗоТ II, 95), цирк. НКТ и Наркомзема от 23/VI 1923 г. № 265/771 о длине рабочего дня в сельском хозяйстве на летний сезон 1923 г. («Изв. НКТ» 1923 г., № 22; ДЗоТ III, 110), цирк. Отдела Охраны Труда НКТ СССР от 12/XII 1923 г. № 179 о порядке разрешения сверхурочных работ («Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 13—15/37—39; ДЗоТ. IV, 113) и др.—Ср. ст. 106 КЗоТ (см. выше гл. II, § 7).

[4]) См. ниже гл. VII, § 6.

*) См. А. Лях, «Законы о труде и жизнь» («Вопросы Труда» 1924 г., № 5—6); А. Григорьев, «Об условиях работы лесорубов» («Лесопромышленное Дело» 1924 г., № 17—20).

[1]) См. ниже гл. IV, § 5.

Постановление НКТ РСФСР от 12-го апреля 1923 г. об условиях труда на сплавных работах [2]) указывает в своей вводной части, что особые правила об условиях труда на сплавных работах издаются «ввиду специфичности сплавных работ, необходимости их производства в зависимости от уровня речной воды и выполнения их преимущественно местным крестьянским населением, большей частью на артельных началах». Постановление от 12-го апреля 1923 г. предусматривает, что устанавливаемые им особые правила распространяются только на сплавные работы в тесном смысле слова и что на береговых работах, которые производятся постоянными сезонными рабочими, должны соблюдаться все нормы КЗоТ и постановления и разъяснения НКТ (ст. 7). Относительно береговых работ постановление от 12-го апреля 1923 г. только устанавливает, что общее количество сверхурочных часов для постоянных береговых работ на сплаве в течение сезона не должно превышать 300 часов на каждого нанявшегося и что количество сверхурочных часов для каждого сплавного района определяется на весь сезон начальниками сплавов по соглашению с Союзом Деревообделочников и утверждается инспектором труда (примеч. 1 и 2 к ст. 7) [3]).

Постановление НКТ СССР от 12-го января 1924 г. об условиях труда на лесозаготовках [4]) распространяется на сдельные работы, оплачиваемые с заготовленной или вывезенной единицы (куб. сажень, бревно и т. д.), если эти работы выполняются: а) крестьянским населением на артельных началах или в групповом порядке; б) отдельными крестьянами, использующими при выполнении соответствующей работы принадлежащий им рабочий скот (ст. 1). К рабочим же, основным источником существования которых является работа по найму, выполняющим работы по лесозаготовкам в порядке коллективных и трудовых договоров, применяются полностью нормы КЗоТ (примеч. к ст. 1).

Обратимся к самому содержанию той упрощенной правовой регламентации, которая установлена для работ по сплаву и по лесозаготовкам.

Согласно постановлению от 12-го апреля 1923 г. об условиях труда на сплавных работах, организации или лица, производящие сплав, обязаны заключать с привлекаемыми к сплаву рабочими письменный договор. Последний может быть заключен как с отдельными лицами, так и с группой (артелью) рабочих (ст. 1). Договор, заключенный с группой (артелью) рабочих, должен предусматривать размеры и порядок оплаты за работу (не ниже государственного минимума), количество участвующих в работе рабочих, а также прочие условия, характеризующие принятые на себя обеими сторонами обязательства. К такому договору с артелью должен быть приложен поименный список лиц, принявших на себя производство работ,—за исключением молевого сплава (россыпью), где составление списка рабочих необязательно (ст. 2 и примеч. к ней). В случаях, когда, вследствие внезапного вскрытия реки или наступления других непредвиденных обстоятельств, угрожающих правильному проведению сплавной операции, заключение письменного договора не представляется возможным, допускается как при индивидуальном, так и при групповом найме заключение устного договора, но на срок не свыше 7 дней (примеч. к ст. 1).

По смыслу постановления от 12-го апреля 1923 г., письменная форма трудового договора, заключаемого с отдельным работником или с группой (артелью) рабочих, заменяет общее требование КЗоТ о выдаче расчетных книжек, каковое требование в данном случае отпадает при соблюдении письменной формы трудового договора. Здесь мы имеем дело не с обязательностью письменной формы трудового договора, а с льготным порядком оформления трудовых отношений, без выдачи расчетных книжек, каковой льготный порядок обусловлен соблюдением письменной формы трудового договора (см. ст. 7, а также ср. примеч. к ст. 1 пост. от 12/IV 1923 г.) [5]).

К работам на молевом сплаве не допускаются ни в порядке индивидуальных трудовых договоров, ни в составе артелей малолетние до 16 лет и беременные и

---

[2]) «Изв. НКТ» 1923 г., № 14; ДЗоТ II, 185.

[3]) Ср. ст. 106 КЗоТ (см. выше гл. II, § 7) и примеч. к ст. 106 КЗоТ (см. § 5 настоящей главы).

[4]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 4; ДЗоТ IV, 147.

[5]) Ср. ниже гл. IV, §§ 6 и 7.

кормящие грудью (ст. 3). Женщины и несовершеннолетние до 18-ти лет не допускаются к работам по сплачиванию бревен, установке и разборке запаней, к работам по хватке плотов (торможение) и к работам в воде по съемке плотов (ст. 4 и 5). На организации или лица, производящие сплав, или на их ответственных уполномоченных на местах возлагается ответственность за невключение в артельные договоры означенных правил о применении труда подростков и женщин и за нарушение означенных правил при индивидуальных трудовых договорах (ст. 8).

Наконец, согласно постановлению от 12-го апреля 1923 г., на плотах должны поеться соответствующие прикрытия (будки, шалаши и т. п.) от солнца и непогоды (ст. 6) [6].

Особые правила об условиях труда на лесозаготовках, предусмотренные постановлением от 12-го января 1924 г., заимствовали из постановления от 12-го апреля 1923 г. об условиях труда на сплавных работах постановку вопроса о письменных трудовых договорах. Организации или лица, производящие лесоразработки, обязаны заключить с привлекаемыми для лесоразработки лицами письменный договор. Последний может быть заключен как с отдельными лицами, так и с группой (артелью) рабочих (ст. 2). Договор, заключенный с группой (артелью), должен точно устанавливать срок, порядок и размеры вознаграждения (не ниже государственного минимума), порядок сдачи и приемки выполненного задания, а также прочие условия, характеризующие принятые на себя сторонами обязательства. К такому договору с группой должен быть приложен поименный список лиц, принявших на себя производство работ (ст. 3). В случаях кратковременности работ (прокатка путины, перекладка бревен на катише и т. д.) допускается как при групповом, так и при индивидуальном найме заключение устного договора, но на срок не свыше 7 дней (примеч. к ст. 2). При заключении устного договора с группой составление вышеозначенного поименного списка необязательно (примеч. к ст. 3). Письменная форма трудового договора предусмотрена постановлением от 12-го января 1924 г. в том же смысле, как и постановлением от 12-го апреля 1923 г (см. выше в настоящем параграфе).

Ни в порядке индивидуальных трудовых договоров, ни в составе артелей подростки моложе 16-ти лет не допускаются к валке, рубке, пилке и перевозке леса,—но допускаются к очистке лесосек по окончании работ по заготовкам (ст. 4). Постановление от 12-го января 1924 г. предусматривает ответственность администрации за невключение в договоры (артельные) соответствующих условий о работах, к которым не допускаются малолетние (ст. 8).

Остальные требования, предъявляемые постановлением от 12-го января 1924 г. к условиям труда на лесозаготовках, сводятся к следующему. На местах лесозаготовок, удаленных от местных крестьянских селений на расстояние свыше 15 верст, предприятия или лица, сдающие заготовку крестьянам, обязуются иметь для ночевки заготовителей бараки, избы или палатки с приспособлением для варки пищи и кипячения воды. На зимних разработках помещения для заготовителей должны быть отеплены. Помещения могут строить сами заготовители по особому с ними соглашению (ст. 5). В местах наибольшего скопления заготовителей должна быть организована подача первой медицинской помощи в амбулаториях, во всех же местах производства работ у представителей администрации должны иметься аптечки, снабженные инструкциями, и перевязочный материал (ст. 6). При несчастных случаях, происшедших на работах и влекущих за собой потерю трудоспособности, производящие разработку лица или организации несут установленную законом материальную ответственность (ст. 7).

§ 7. Правовое регулирование труда в военном ведомстве.

Мы уже отметили, что ст. 1 КЗоТ особо подчеркивает распространение КЗоТ на наемный труд в военных предприятиях, учре-

---

[6]) См. еще цирк. НКТ РСФСР от 5/IV 1924 г. № 43/806 о порядке привлечения рабочей силы на сплавные работы в сезон 1924 г. («Изв. НКТ СССР» 1924 г. № 17/18; ДЗоТ IV, 264).

ждениях и хозяйствах (см. выше § 1). Согласно же ст. 3 КЗоТ, которая также отмечена выше, Совнаркому предоставлено право распространять действие КЗоТ, в отдельных частях его, на некоторые категории военнослужащих, не находящихся на действительной военной службе [1]). В таких пределах, еще до издания КЗоТ 1922 г., часть постановлений о труде, главным образом, по охране труда, о так называемых гарантиях и компенсациях, о порядке разрешения конфликтов и т. п. частично была проведена приказами Революционного Военного Совета Республики, согласованными с НКТ и ВЦСПС [2]). А так как после издания КЗоТ 1922 г. предусмотренное в ст. 3 КЗоТ постановление Совнаркомом издано не было, то вопрос о распространении действующего КЗоТ на те или иные категории военнослужащих, не находящихся на действительной военной службе, попрежнему регулируется военным ведомством.

С положением ст. 1 КЗоТ о распространении КЗоТ на наемный труд в военных предприятиях, учреждениях и хозяйствах уместно сопоставить следующее постановление V Всеросс. Съезда профсоюзов: «Вольнонаемные рабочие и служащие производственных и хозяйственных предприятий и учреждений военного ведомства имеют право, наравне со всеми рабочими, быть членами соответствующего производственного союза, и союз должен иметь в этих предприятиях те же права, как и во всех других» (резолюция по организационному вопросу, п. 9).

Распространяясь на вольнонаемных рабочих и служащих военного и морского ведомств, КЗоТ делает только одно изъятие для этой категории работников: в военном и морском ведомствах комитеты рабочих и служащих организуются и действуют на основании специального постановления, издаваемого Наркомтрудом по соглашению с Революционным Военным Советом Республики (ныне—Революционным Военным Советом СССР) и ВЦСПС (примеч. 2 к ст. 156),—тогда как во всех других случаях комитеты рабочих и служащих организуются в соответствии с инструкциями, самостоятельно вырабатываемыми профсоюзами (примеч. 1 к ст. 156), и непосредственно пользуются правами, предусмотренными в КЗоТ.

---

[1]) Ст. 3 действующего КЗоТ отсутствовала в первой редакции проекта КЗоТ. Вторая редакция, а также редакция большинства комиссии СНК, предоставляла НКТ, по соглашению с Реввоенсоветом Республики, право распространять действие КЗоТ, в отдельных частях его, на военнослужащих нестроевых категорий, находящихся на действительной военной службе. Вариант меньшинства комиссии СНК предоставлял то же право не НКТ, а Совнаркому, по соглашению с Реввоенсоветом Республики. Действующая редакция ст. 3, говорящая о «некоторых категориях военнослужащих, не находящихся на действительной военной службе», принята Совнаркомом. В настоящее время понятие действительной военной службы точно определено в ст. 3 «Кодекса законов о льготах и преимуществах для военнослужащих Рабоче-Крестьянской Красной армии и Рабоче-Крестьянского Красного флота Союза ССР и их семей» (Собр. Зак. СССР 1924 г., № 21).

[2]) Объяснит. записка НКТ к проекту КЗоТ 1922 г., стр. 6.

В настоящее время сохраняет силу утвержденное РВСР, ВЦСПС и НКТ 14-го мая 1922 г. и опубликованное приказом РВСР № 1190 от того же числа «Положение о членстве и организации завкомов и месткомов рабочих и служащих управлений, учреждений и предприятий военного и морского ведомств» [3]). Некоторые статьи этого положения должны быть отмечены здесь.

Согласно Положению от 14-го мая 1922 г., могут состоять членами соответствующих профсоюзов: а) рабочие и служащие, не состоящие на действительной военной службе, занятые в управлениях, учреждениях и предприятиях военного и морского ведомств, перечисленных в приложенном к Положению перечне, и оплачиваемые как по тарифам соответствующих профсоюзов [4]), так и по специальным и административным тарифам; б) рабочие и служащие вольнонаемные, обслуживающие учреждения Главного Управления Военно-Учебных Заведений и его органы на местах, а именно—вольнонаемный учебный персонал, рабочие столовых, буфетов, прачечных и починочных мастерских и др. (ст. 1 и 2). Не могут состоять членами профсоюзов: а) состоящие на действительной военной службе, каковыми считаются, кроме красноармейцев и всего командного состава, те из сотрудников военного и морского ведомств, на которых не простирается действие ранее изданных приказов РВСР, устанавливающих предельный возраст нахождения в частях, управлениях, учреждениях и заведениях военного и морского ведомств, а также имеющие право увольнения по предельному возрасту с военной службы, но остающиеся на таковой добровольно; б) рабочие и служащие управлений, учреждений и предприятий, расположенных в боевой зоне и входящих в состав действующих армий; в) военнообязанные строевых частей, находящихся в резерве или на отдыхе, временно прикомандированные к предприятиям и хозяйствам или учреждениям, перечисленным в приложенном к Положению от 14-го мая 1922 г. перечне (ст. 3).

Во всех перечисленных в упомянутом перечне предприятиях, учреждениях и управлениях военного и морского ведомств, где рабочие и служащие, как вольнонаемные, так и военнообязанные, могут состоять членами профсоюза, организуются заводские и местные комитеты рабочих и служащих (ст. 6 Пол. от 14/V 1922 г.). Предприятия, насчитывающие до 50 человек, а управления и учреждения—до ста человек, организуют, вместо комитета, институт уполномоченных, не более одного на каждое предприятие, управление или учреждение (ст. 8) [5]). Освобождение рабочих и служащих, избранных в органы со-

---

[3]) «Бюллетень ВЦСПС» 1922 г., № 10/41 Колотухин и Килинский, «Действ. законодат. о труде», 2-е изд., стр. 378—См. Канн, «Армия и профсоюзы» («Вопросы Труда» 1924 г., № 12).

[4]) Т.-е. в общем порядке оплаты наемных рабочих и служащих.

[5]) Ср. ниже гл. VIII, § 3, примеч. 1.

юза (завкомы, месткомы, правления союза и проч.), производится по соглашению союза с администрацией учреждения или предприятия (ст. 10 Пол. от 14/V 1922 г.,—ср. ст. 159, ч. 3 КЗоТ, где предусмотрено, как общее правило, освобождение от работ членов комитета рабочих и служащих администрацией на основании постановления комитета).

Перевод из одного тарифного разряда в другой, регулирование вопросов оплаты и нормирования труда принадлежат расценочно-конфликтным комиссиям, организуемым на основе разработанной и утвержденной вышестоящими союзными органами инструкции (ст. 14 Пол. от 14/V 1922 г.). Эта статья Положения от 14-го мая 1922 г.,—как разъяснено РВСР, ВЦСПС и НКТ,—относится только к тем рабочим и служащим, оплата которых производится по ставкам соответствующих профсоюзов; в отношении же тех рабочих и служащих, которые получают заработную плату по ставкам административного тарифа, все вопросы регулирования оплаты и нормирования труда подлежат исключительному ведению штатно-тарифной комиссии военного и морского ведомств и согласовываются с ВЦСПС [6]).

Рабочие и служащие предприятий, учреждений и управлений военного и морского ведомств, не подчиняющиеся, в пределах дисциплины труда и правил внутреннего распорядка, распоряжениям администрации, могут быть подвергнуты администрацией дисциплинарным взысканиям в административном порядке (ст. 16 Пол. от 14/V 1922 г.); но при этом в отношении членов завкомов и месткомов необходимо согласование налагаемого на них взыскания с соответствующим профсоюзом (примеч. к ст. 16).

Сотрудники Объединенного Государственного Политического Управления и его местных органов в своих правах и обязанностях, а также во всех других отношениях приравниваются к лицам, состоящим на действительной военной службе (ст. 6 утвержденного ЦИК СССР 15/XI 1923 г. Положения об Объединенном Государственном Политическом Управлении СССР и его органах) [7]). В связи с опубликованием Положения о ГПУ от 15-го ноября 1923 г., ЦК совработников признал необходимым ликвидировать союзные ячейки в учреждениях ГПУ. Органами, которые должны заботиться об улучшении труда сотрудников ГПУ, должны быть «культурно-бытовые комиссии» при ячейках РКП. Это не исключает для сотрудников ГПУ возможности входить в союз в качестве одиночных членов, пользоваться обычной поддержкой союза при безработице, кассой взаимопомощи, культурными учреждениями союза и пр. [8]).

---

[6]) Приказ РВСР от 26/V 1922 г., № 1296.
[7]) Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 12.
[8]) «Труд» 1924 г., № 95.

Касаясь вопроса о присвоении работникам, не принадлежащим к военному ведомству, положения лиц, состоящих на действительной военной службе, отметим еще следующее. Согласно постановлению ВЦИК и СНК РСФСР от 12-го июня 1924 г. о служащих в местах заключения [9]), начальники, помощники начальников и надзиратели мест заключения приравнены, в отношении правил внутренней службы и дисциплины, к лицам, несущим действительную всенную службу (ст. 1). Для означенных лиц предусмотрен специальный порядок приема, перемещения и увольнения (ст. 2). За указанными изъятиями, на служащих в местах заключения распространяются КЗоТ и изданные в его развитие постановления (ст. 3). Порядок службы, права и обязанности служащих в местах заключения определяются особым уставом, издаваемым НКВД по соглашению с НКТ и НКЮ (ст. 4).

§ 8. Правовое регулирование труда в промысловой кооперации.

Советское законодательство о наемном труде получило распространение за пределы наемного труда в области промысловой кооперации. Вопрос этот, не затронутый действующим КЗоТ, представляет большой принципиальный интерес.

Согласно постановлению ВЦИК и СНК от 7-го июля 1921 г. о промысловой кооперации [1]), работы как в собственных предприятиях промыслового товарищества, так и на дому у отдельных его членов выполняются личным трудом членов товарищества. Для различных вспомогательных работ, которые не могут быть исполняемы самими членами, и работ, требующих особых специальных познаний, товарищество имеет право приглашать на службу посторонних лиц, с тем, чтобы общее число их не превышало 20% всего состава членов товарищества (примеч. 1 к ст. 1). В исключительных случаях наемный труд может быть допущен и в основном производстве артелей с разрешения органов ВСНХ, ведающих промысловой кооперацией, в указываемых ими размерах (примеч. 2 к ст. 1) *).

Дополнением к постановлению от 7-го июля 1921 г. о промысловой кооперации явилось постановление СНК от 26-го сентября 1922 г. об охране труда и обеспечении прав лиц, работающих в промысловых кооперативных предприятиях [2]). Постановлением от 26-го сентября 1922 г.: а) в широких пределах предусмотрено распространение законодательства о труде на членов промысловых кооперативных товариществ и артелей, б) предусмотре-

---

[9]) Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 56.

[1]) Собр. Узак. РСФСР 1921 г., № 53.

*) Ср. ст. 4 пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 15/XII 1924 г. о трудовых артелях («Изв. ЦИК СССР и ВЦИК», № 19 от 24/I 1925 г.): «Принятые на себя трудовой артелью работы выполняются личным трудом членов артели, при чем только для таких работ по ее обслуживанию, которые не могут быть исполняемы самими членами (канцелярские работы, разработка технических вопросов и пр.), артель имеет право приглашать на службу посторонних лиц с тем, чтобы общее число их не превышало 10 проц. всего состава членов артели».

[2]) Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 63; ДЗоТ II, 152.

ны права инспекции труда в отношении предприятий промысловых кооперативных товариществ и артелей, в) урегулирован вопрос о борьбе с применением в промысловой кооперации наемного труда в скрытой форме. Сохранив свою силу также и после введения в действие КЗоТ 1922 г., постановление СНК от 26-го сентября 1922 г. разъяснено инструкцией НКТ, НКЮ и ВЦСПС от 27-го февраля 1923 г. о порядке применения декрета СНК от 26-го сентября 1922 г. об охране труда и обеспечении прав лиц, работающих в промысловых кооперативных предприятиях [3]). Означенная инструкция отчасти смягчает резкие формулировки постановления от 26-го сентября 1922 г. По совокупности постановления от 26-го сентября 1922 г. и инструкции к нему, вопросы, затронутые постановлением от 26-го сентября 1922 г., разрешаются следующим образом:

а) На наемных рабочих и служащих промысловых кооперативных товариществ и артелей распространяется КЗоТ в целом, как это, само по себе, вытекает уже из ст. 1 КЗоТ. На тех членов промысловых кооперативных товариществ и артелей, которые непосредственно заняты в производстве, также распространяется действие трудового права, но не в полном объеме, а лишь законодательные нормы в области производственной санитарии и гигиены и технической безопасности и постановления, касающиеся охраны труда женщин и несовершеннолетних. Продолжительность рабочего дня взрослых членов промыслово-кооперативных товариществ и артелей определяется постановлениями либо общих собраний членов, либо правлений товариществ и артелей, согласно их уставам (ст. 1 с примеч. пост. от 26/IX 1922 г. и ст 1 и 2 инстр. от 27/II 1923 г.) **).

б) Инспекторам труда, техническим и санитарным, предоставляется право обследования предприятий промысловых кооперативных товариществ и артелей, право осмотра всех книг и документов, право требовать от членов товариществ и артелей необходимых сведений и разъяснений, и право давать предписания о прекращении обнаруженных

---

[3]) «Изв. НКТ» 1922 г., № 9/10; ДЗоТ II, 153.

**) Пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 15/XII 1924 г. о трудовых артелях («Изв. ЦИК СССР и ВЦИК», № 19 от 24/I 1925 г.) различает привлечение трудовых артелей к работе, во-первых, в порядке трудового договора и, во-вторых, в порядке подряда. В последнем случае правление артели должно исполнять следующие обязанности, установленные Кодексом Законов о Труде: а) соблюдать постановления по технике безопасности, промышленной санитарии и гигиене и охране труда женщин и несовершеннолетних; б) уплачивать страховые взносы на врачебную помощь и страхование от несчастных случаев, исходя из размеров вознаграждения, предназначенного на оплату труда членов артели (ст. 17). Производство трудовыми артелями подрядных работ ограничено в том смысле, что при выполнении работ подрядным способом трудовые артели имеют право предоставлять заказчикам свои материалы на сумму не свыше 5000 руб. (ст. 2).

нарушений тех норм законодательства о труде, которые распространяются на промысловую кооперацию (ст. 2 пост. от 26/IX 1922 г.). Пользуясь всеми означенными правами в пределах, необходимых для установления и прекращения нарушений законодательства о труде, инспектора труда, технические и санитарные, не вправе производить обследования (ревизии) хозяйственной деятельности промысловых кооперативных товариществ и артелей в отношении ее целесообразности. При предъявлении же конкретных требований в области охраны труда, инспекция труда должна считаться с бытовыми условиями жизни и труда кустарей данной местности (ст. 3 и 4 инстр. от 27/II 1923 г.).

в) Если инспектором труда будет обнаружено, что в промысловом товариществе или артели под видом труда членов применяется, с целью извлечения прибыли, труд наемных рабочих в скрытой форме, то инспектором труда составляется соответствующий акт и препровождается в народный суд для привлечения к ответственности руководителей данного кооператива (ст. 3 пост. от 26/IX 1922 г.). При этом инспектора труда должны иметь в виду, что, помимо членов, в работах товарищества или артели могут принимать участие на законном основании кандидаты в члены в течение срока, предусмотренного уставом, и ученики в количестве, не превышающем установленных в законном порядке норм [4]), а также и наемные рабочие и служащие в пределах, очерченных постановлением от 7-го июля 1921 г. о промысловой кооперации (ст. 5 инстр. от 27/II 1923 г.). Промысловые товарищества и артели, в которых обнаружено применение наемного труда в скрытой форме, обязаны уплатить соответствующим работникам всю разницу между фактически выплаченным и причитавшимся им по тарифу, согласно их квалификации, вознаграждением, а также дополнительное вознаграждение за сверхурочные работы и пр., и обязаны внести за все время уклонения от социального страхования все причитающиеся страховые взносы и пени (ст. 4 пост. от 26/IX 1922 г.). Товарищества и артели, в которых судом будет установлено применение наемного труда в скрытой форме, лишаются наименования кооперативов и подлежат ликвидации на основании существующих положений (ст. 5 пост. от 26/IX 1922 г.). Но применение этой последней меры, т.-е. лишение наименования кооперативов и ликвидация, должно иметь место только в связи со всей совокупностью добытого на суде материала, так как совершенное правонарушение не всегда служит признаком лже-кооперативности данной организации в целом, а может быть незакомерным действием лишь отдельных ее членов, которые и должны в таком случае быть привлечены к уголовной ответственности (ст. 6 инстр. от 27/II 1923 г.).

---

[4]) См. ст. 4 утвержденных Наркомтрудом 31/V 1923 г. Правил об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах (см. ниже гл. IV, § 1, примеч. 3). Ср. выше гл. II, § 9.

§ 9. Труд родственников владельцев предприятий и хозяйств.

В обзоре предметной сферы действия КЗоТ следует отметить постановление НКТ от 19-го февраля 1923 г. о труде родственников владельцев предприятий и хозяйств [1]).

Если не иметь в виду случаи применения трудовой повинности, а также случаи привлечения к труду в порядке воинской повинности [2]), то вне сферы семейных отношений поступление на работу всегда происходит в порядке добровольного найма и всегда, само по себе, является заключением трудового договора, при чем законодательством о труде нераздельно регулируется трудовое отношение, как таковое, и трудовой договор, как правовая форма трудового отношения (ср. выше § 1). Иначе обстоит дело в сфере семейных отношений. Здесь мы встречаем внедоговорные формы патриархальной эксплоатации. С другой стороны, в сфере семейных отношений эксплоататор часто старается укрыть даже договорные, по существу, формы эксплоатации труда под лживой идеологической вывеской чисто-семейных отношений и таким путем изъять эту арену эксплоатации из действия ограничительных постановлений трудового законодательства. Против таких явлений эксплоатации труда в семейной сфере направлено постановление НКТ от 19-го февраля 1923 г. Это постановление прежде всего имеет своей целью борьбу с эксплоатацией труда, прикрываемой действительными или фиктивными семейно-родственными отношениями. Вместе с тем, постановление от 19-го февраля 1923 г. боролось с применением наемного труда отдаленных родственников в обход общего порядка обязательного найма через биржи труда [3]).

Рассматриваемое постановление НКТ устанавливает, как основное правило, что действие КЗоТ распространяется на всех лиц, работающих в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, хотя бы данные лица состояли в родстве с владельцем, участником или руководителем предприятия, учреждения или хозяйства (ст. 1). Из этого общего правила допускается изъятие только для родственников первой степени (отец и мать, сын и дочь), для родных братьев и сестер, а равно для мужей и жен владельцев предприятий и хозяйств. Для перечисленных сейчас близких родственников, а равно мужей и жен допускается «работа без заключения трудового договора со всеми вытекающими последствиями», т.-е. без применения КЗоТ (ст. 2 в сопоставлении со ст. 3). Но владельцы предприятий или хозяйств обязаны, по тре-

---

[1]) «Изв. НКТ» 1923 г., № 7; ДЗоТ II, 73.

[2]) Напр., привлечение запасных командного состава к обязательному обучению допризывников.

[3]) Ср. выше гл. II, § 5.

бованию указанных лиц, заключать с последними трудовые договоры, при чем в этом случае на перечисленных близких родственников, мужей и жен распространяется действие КЗоТ (ст. 3).

Для той сферы наиболее близких семейно-родственных отношений, которой касаются ст. 2 и 3 постановления НКТ от 19-го февраля 1923 г., заключению трудового договора придано значение условия, внешним образом устанавливающего наемный характер труда и влекущего за собой применение КЗоТ и, следовательно, вообще применение трудового права. В другом месте нам придется подробно говорить о том, что в ст. 27, ч. 2 КЗоТ требование заключения трудового договора есть требование об определенности содержания трудового договора, а именно требование об указании в трудовом договоре определенной трудовой функции нанявшегося и определенных условий труда [4]). В таком же смысле следует толковать также и условие заключения трудового договора в рассматриваемом постановлении НКТ от 19-го февраля 1923 г. Суть дела здесь не в форме, а в содержании трудового договора.

В применении к перечисленным близким родственникам, мужу или жене владельца предприятия или хозяйства «работа без заключения трудового договора», не подчиняющаяся действию КЗоТ, есть допускаемая законом работа означенных лиц без определенных договорных отношений. Но перечисленные близкие родственники, муж или жена могут потребовать установления определенных договорных отношений. Такое требование, согласно ст. 3 постановления от 19-го февраля 1923 г., должно быть выполнено владельцем предприятия или хозяйства. Это и будет «заключением трудового договора», безотносительно к тому, в какой форме состоится соответствующее соглашение. К трудовому отношению, получившему таким образом определенное договорное содержание, должен применяться КЗоТ и вообще трудовое законодательство [5]).

Установление определенных договорных отношений в очерченной семейно-родственной сфере предполагает соглашение двух договаривающихся лиц. Однако, требование близкого родственника, мужа или жены об установлении определенных договорных отношений может привести к неустранимым разногласиям по вопросу о содержании имеющих быть установленными договорных отношений. Мы должны признать, что уже одностороннее требование близкого родственника, мужа или жены о заключении трудового договора, независимо от выполнения этого требования другой стороной, влечет

---

[4]) См. ниже гл. IV, § 3.

[5]) Следует отметить, что в данной сфере близких семейно-родственных отношений быт оказал бы особенно упорное противодействие выдаче расчетных книжек,— и по вопросу о выдаче расчетных книжек настойчивость органов, регулирующих труд, была бы в данной сфере труда даже нецелесообразной.

за собой распространение на данного близкого родственника, мужа или жену действия КЗоТ. Иначе говоря, обязанность владельца предприятия или хозяйства удовлетворить предъявленное ему близким родственником, мужем или женой требование о заключении трудового договора приходится толковать в том смысле, что, при недостижении соглашения, владелец предприятия или хозяйства, продолжающий пользоваться трудом близкого родственника, мужа или жены, подпадает под действие норм КЗоТ и, в частности, обязан соблюдать государственный минимум заработной платы. Устанавливая обязанность владельца предприятия или хозяйства заключать, по требованию означенных лиц, трудовые договоры, ст. 3 рассматриваемого постановления говорит, что «в этом случае на них распространяется действие Кодекса Законов о Труде». Слова «в этом случае» необходимо понимать не в смысле заключения трудового договора, а в смысле требования о заключении договора. Иначе действие ст. 3 рассматриваемого постановления оказалось бы парализованным при уклонении владельца предприятия или хозяйства от заключения определенного трудового договора.

Согласно дальнейшей норме постановления НКТ от 19-го февраля 1923 г., инспекция труда осуществляет в полной мере все предоставляемые ей статьями 148 и 149 КЗоТ права в отношении предприятий, учреждений и хозяйств, хотя бы персонал работников последних и состоял из одних родственников владельцев, участников или руководителей предприятия или хозяйства, или лица административного персонала учреждения (ст. 4). Это положение не нуждалось бы в особой оговорке по отношению к тем из работников, предусмотренным постановлением от 19-го февраля 1923 г., на которых вообще распространяется действие КЗоТ. Однако, из формулировки приведенной ст. 4 постановления от 19-го февраля 1923 г. вытекает, что здесь имеется также в виду труд близких родственников в тех случаях, когда этот труд, являясь «работой без заключения трудового договора», в принципе не подчинен действию КЗоТ (см. выше). Для этих случаев ссылку на ст. 148 и 149 КЗоТ следует, повидимому, толковать ограничительно в смысле применения норм санитарно-гигиенических и по технике безопасности.

§ 10. Правовое регулирование труда при трудовой повинности.

Как уже отмечено выше, ст. 2 КЗоТ предусматривает, что Совнаркомом, Советом Труда и Обороны и, по их уполномочию, Наркомтрудом устанавливаются пределы распространения КЗоТ на отношения, возникающие при привлечении к труду в порядке трудовой повинности (ст. 2). Объяснительная записка НКТ к проекту КЗоТ 1922 г. мотивировала это постановление тем соображением, что к отношениям, возникающим при трудовой повинности, должны применяться поста-

новления КЗоТ об охране труда и о вознаграждении за труд.

Вопросу о привлечении граждан к трудовой повинности посвящена глава III КЗоТ (ст. 11—14).

Согласно ст. 11 КЗоТ, в исключительных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий) все граждане, за изъятиями, указанными в ст. 12—14 КЗоТ, могут привлекаться к труду в порядке трудовой повинности, согласно специальным постановлениям Совнаркома или органов, уполномоченных на то Совнаркомом. Привлечению к трудовой повинности вовсе не подлежат: а) лица, не достигшие 18 лет, б) мужчины старше 45 лет и в) женщины старше 40 (ст. 12 КЗоТ). От привлечения к трудовой повинности освобождаются: а) лица, вследствие болезни или увечья временно утратившие трудоспособность, на срок, необходимый для ее восстановления; б) беременные женщины на период времени за 8 недель до родов и роженицы в течение 8 недель после родов; в) женщины, кормящие грудью; г) инвалиды труда и войны; д) женщины, имеющие детей до 8-летнего возраста, при отсутствии лица, ухаживающего за ними (ст. 13 КЗоТ). Дополнительные изъятия и льготы, в зависимости от состояния здоровья, семейного положения, характера работ и бытовых условий, по отдельным видам трудовой повинности устанавливаются Совнаркомом, СТО и Наркомтрудом (ст. 14 КЗоТ).

Постановления о трудовой повинности, действующие в развитие ст. 11 КЗоТ, распространяются на ликвидацию стихийных бедствий и связывают трудовую повинность с повинностью гужевой. Проведение трудовых и гужевых повинностей по ликвидации стихийных бедствий возложено с 15-го апреля 1923 г. на Наркомвнудел [1]) и регулируется в настоящее время инструкцией НКВД и НКТ от 12-го июня 1923 г. о порядке проведения трудовых и гужевых повинностей для ликвидации стихийных бедствий [2]).

Привлечение рабочей и гужевой силы в порядке трудовой и гужевой повинности допускается лишь для выполнения следующих работ по ликвидации или локализации разразившихся стихийных бедствий: а) для очистки от снега и окирковки от льда железнодорожных путей в случаях сильных снежных заносов (т.-е. во время и после снежных буранов или обильного снегопада), когда восстановление движения силами штатных железнодорожных служащих не представляется возможным, и лишь до открытия перегонов;

---

[1]) См. пост. ВЦИК и СНК от 4/IV 1923 г. о порядке проведения трудовых и гужевых повинностей по ликвидации стихийных бедствий (Собр. Узак. РСФСР 1923 г., № 27; ДЗоТ II, 65). Ср. пост. ВЦИК и СНК от 21/IX 1922 г. о привлечении населения к трудовой и гужевой повинности для ликвидации стихийных бедствий (Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 54; ДЗоТ II, 61).

[2]) «Изв. НКТ» 1923 г., № 24; ДЗоТ III, 58.

б) для тушения или локализации лесных пожаров, когда борьба с огнем оказывается непосильной для лесной стражи [3]); в) для тушения или локализации больших пожаров в городах и сельских местностях, когда борьба с огнем оказывается непосильной для пожарных дружин или команд; г) для локализации наводнений и ослабления их силы, а также для спасения находящихся в районе наводнений людей, имущества, зданий, мостов и плотин от гибели или затопления; д) для охраны железнодорожного полотна и путевых сооружений от размыва или разрушения при проходе весенних вод, а также для восстановления размытых или разрушенных путей и сооружений—в той мере, в какой это необходимо для возобновления движения; е) для спасения людей и имущества при взрывах, обвалах, крушениях поездов, авариях пароходов и т. п. несчастных случаях [4]); ж) для осуществления экстренных санитарных мероприятий при острых эпидемиях, когда эти мероприятия не могут быть проведены обычными средствами органов коммунального хозяйства и органов Наркомздрава; з) для борьбы с массовыми нападениями вредителей (саранчи и др.); и) для доставки на сборные пункты и далее в войсковые части граждан, призванных на военную службу в порядке действительной или опытной мобилизации (но не в порядке очередного призыва или учебного сбора), для перевозки нарочных, следующих с оповещением о действительной или опытной мобилизации, а также для подвоза при мобилизациях продовольствия и фуража из мест хранения к сборным, промежуточным и сдаточным фуражным пунктам и для подвоза фуража, направляемого с маршевыми командами конского укомплектования армии (ст. 2 инстр. от 12/VI 1923 г.) [5]). Применение трудовой и гужевой повинности для борьбы с другими стихийными бедствиями допускается лишь при условии немедленного о том уведомления НКВД и НКТ и под коллективной судебной ответственностью органа власти, объявляющего повинность за действительную необходимость проведения этой повинности (ст. 3). Не допускается ни в каких случаях применение трудовой и гужевой повинности для предупреждения стихийных бедствий (ст. 4).

---

[3]) См. пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 14/VII 1924 г. об охране лесов от пожаров (Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 61).

[4]) Согласно циркуляру НКВД и НКТ РСФСР от 27/IX 1923 г. № 314/338/249 о применении трудгужповинностей для охраны и доставки самолетов в случаях их аварии или порчи («Изв. НКТ РСФСР» от 1/XI 1923 г., № 1; ДЗоТ III, 60), привлечение рабочей и гужевой силы в порядке трудовой и гужевой повинности допускается также при аварии или порче самолета для охраны или доставки последнего на станцию железной дороги, аэродром или место—по указанию летчика.

[5]) Согласно утвержденному СТО СССР 11/IV 1924 г. Положению о сплаве леса в 1924 г. (см. приказ ВСНХ СССР от 5/V 1924 г., № 7, в «Торгово-Промышленной Газете», № 101 за 1924 г.,—в извлечении см. ДЗоТ IV, 271), в исключительных случаях заторов (заломов) или прорыва запаней, угрожающих срывом хода сплава и вызывающих гибель древесины, к работам привлекается в порядке повинности все прибрежное трудоспособное население (ст. 11 КЗоТ).

Трудовые и гужевые повинности по ликвидации стихийных бедствий объявляются президиумами губисполкомов по согласованному с губотделами труда представлению губотделов управления (ныне—административных отделов), в которые и должны обращаться органы и учреждения, непосредственно заинтересованные в ликвидации стихийного бедствия (ст. 6 инстр. от 12/VI 1923 г.). В случае безотлагательной надобности, право объявления трудовых и гужевых повинностей по ликвидации стихийных бедствий предоставляется как президиумам уездных исполкомов, так и волостным исполкомам,—при условии немедленного, под страхом ответственности за превышение власти по ст. 106 Угол. Код., оповещения в тот же день губисполкомов, при чем постановления об объявлении повинности уездными исполкомами принимаются по представлениям, согласованным с уездными органами НКТ (ст. 7). Проведение же трудовых и гужевых повинностей по ликвидации стихийных бедствий возлагается на губотделы управления (ныне—административные отделы) или отделы управления уездных исполкомов (ныне—управления милиции), а также на волостные исполкомы (ст. 8).

Для ликвидации стихийных бедствий привлекается, в порядке трудовой и гужевой повинности, трудоспособное население (ст. 1 инстр. от 12/VI 1923 г.) в пределах радиусов, установленных постановлением НКТ от 18-го мая 1922 г. [6]) о радиусах привлечения рабочей и гужевой силы в порядке взимавшегося ранее трудового и гужевого налога и трудовой и гужевой повинности (ст. 14, п. «б» инстр. от 12/VI 1923 г.). Привлечение в порядке трудовой повинности производится с соблюдением изъятий и льгот по взимавшемуся ранее трудовому налогу, поскольку они не противоречат ст. 12—13 КЗоТ. Привлечение же в порядке гужевой повинности производится с соблюдением изъятий и льгот по взимавшемуся ранее гужевому налогу [7]).

Работы, произведенные в порядке трудовой и гужевой повинности по ликвидации стихийных бедствий, оплачиваются тем органом, для которого они производились. Нормы оплаты устанавливаются на каждую четверть года губотделами труда по соглашению с губпрофсоветами и утверждаются губернскими экономическими совещаниями. Нормы оплаты рабочей силы не могут быть ниже местной средней ставки неквалифицированного рабочего (ст. 5 инстр. от 12/VI 1923 г.) [8]). Эти нормы оплаты подлежат широ-

---

[6]) «Изв. НКТ» 1922 г., № 3/12.

[7]) Примеч. 2 к ст. 1 инстр. от 12/VI 1923 г.,—см. постановление НКТ и ВЦСПС от 17-го декабря 1921 г. об изъятиях и льготах по отбыванию трудгужналога сельским населением, опубликованное в № 1 Собр. Узак. РСФСР за 1922 г., и последующие дополнения, скодифицированные в особых сборниках по трудовому и гужевому налогу, периодически издававшихся Наркомтрудом в течение 1921—1922 г.г.

[8]) Ср. цирк. письмо НКТ СССР от 24/I 1924 г. № 36/403 о порядке оплаты труда населения, привлекаемого для ликвидации стихийных бедствий,—«Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 4; ДЗоТ IV, 40.

кому опубликованию через отделы труда (примеч. 1 к ст. 5). Расчет за работы, выполняемые в порядке трудовой и гужевой повинности, производится: а) при работах, длящихся не более одной недели,—немедленно по окончании работ, б) при работах, длящихся более одной недели,—не реже одного раза в неделю (примеч. 2 к ст. 5). При проведении трудовых и гужевых повинностей надзор в области охраны труда осуществляется местными органами НКТ, которые руководствуются соответствующими узаконениями и распоряжениями (ст. 9).

В приказе о привлечении населения к трудовой и гужевой повинности по ликвидации стихийных бедствий должно быть указано, что неявившиеся подлежат ответственности по ст. 78—80 Уголовного Кодекса (ст. 10 инстр. от 12/VI 1923 г.). В этих статьях Угол. Кодекса предусмотрена уголовная ответственность за массовый отказ от выполнения повинностей (ст. 78), за отказ отдельных граждан от выполнения повинностей (ст. 79) и за неисполнение по взаимному соглашению возложенных законом на граждан повинностей (ст. 80) [9]). Лица, виновные в бесхозяйственном использовании рабочей силы, привлеченной для ликвидации стихийного бедствия в порядке трудовой повинности, подлежат ответственности по ст. 127 Угол. Код. (ст. 13 инстр. от 12/VI 1923 г.) [10]).

---

[9]) Ст. 126 Угол. Код. в рассматриваемых случаях не применима, так как имеет в виду не уклонение от трудовой повинности, объявленной для привлечения массовой рабочей силы к временным работам, а трудовое дезертирство при «трудовых мобилизациях» в тесном смысле слова, под которыми, согласно установившейся еще в период военного коммунизма терминологии, разумеется принудительное привлечение отдельных видов квалифицированной рабочей силы к более длительной работе.

[10]) Ст. 127 Угол. Код.: «Бесхозяйственное использование заведующим учреждением или управляющим государственным предприятием рабочей силы, предоставленной учреждению или предприятию в порядке трудовой повинности, карается—лишением свободы на срок не ниже шести месяцев».

Глава IV.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР [1]).

§ 1. Вводные замечания.

В буржуазно-капиталистической организации труда трудовой договор первоначально является, с одной стороны, организационной формой привлечения к той или иной работе и, с другой стороны, той организационной формой, в которой для индивидуального трудового отношения устанавливаются и закрепляются условия труда при данной работе. Однако, с развитием капиталистического производства условия труда обобществляются, они не могут быть индивидуализированы для отдельных рабочих. Это вытекает как из кооперативного характера процесса труда, так равно из беспомощности отдельного рабочего перед лицом капиталиста. Трудовой договор, устанавливая трудовое отношение найма на ту или иную работу, сводится к подчинению рабочего действующим в предприятии условиям труда, которые определяются расценками заработной платы, правилами внутреннего распорядка, коллективными договорами.

В результате борьбы рабочего класса за организованное влияние на условия труда, преобладающей формой установления условий труда делается коллективный договор. Для широкой массы рабочих все значение индивидуального трудового договора уже ограничивается его ролью организационной формы привлечения к труду. Если в капиталистическом предприятии имеет место регулирование условий труда, дополняющее коллективный договор, то даже это дополнительное к коллективному договору регулирование условий труда осуще-

---

1) В основе настоящей главы лежит моя статья «Трудовой договор по Кодексу Законов о Труде», напечатанная в № 9 «Вопросов Труда» за 1923 г.

Отметим здесь большую монографическую работу Л. С. Таль, «Трудовой договор.—Цивилистическое исследование». Часть I этой работы посвящена «Общим учениям» (Ярославль 1913 г.), а часть II—«Внутреннему правопорядку хозяйственных предприятий» (Ярославль 1918 г.). Означенная работа Л. С. Таль широко захватывает постановку ряда основных проблем трудового права в буржуазной юридической литературе.

ствляется не в виде индивидуальных трудовых договоров, а в виде расценков заработной платы, правил внутреннего распорядка и т. д. В капиталистическом предприятии трудовой договор остается формой установления условий труда только для некоторых категорий служащих, для которых сохраняется индивидуализация условий труда. И лишь в той сфере общественного труда, где отсутствуют расценки заработной платы, коллективные договоры и т. д.,—трудовой договор попрежнему выполняет двойную функцию—привлечения к труду и установления условий труда.

В советском государстве в период военного коммунизма централизованное, твердое регулирование условий труда устраняло в принципе возможность установления условий труда особо для отдельных трудовых отношений. С другой стороны, при неуклонном проведении трудовой повинности посредством принудительных методов привлечения к труду, самое привлечение к труду не носило договорного характера. Таким образом, в период военного коммунизма не оставалось места ни для одной из двух возможных организационных функций индивидуального трудового договора: ни для функции привлечения к труду, ни для функции регулирования условий труда. Трудовое отношение совершенно утратило договорный характер—и из идеологической правовой надстройки исчезло самое представление о трудовом договоре.

В КЗоТ 1922 г. глава V «о трудовом договоре» отразила один из организационных принципов новой экономической политики—добровольное привлечение к труду. В основу КЗоТ 1922 г. был положен договорный характер индивидуального трудового отношения. В этом—одно из существеннейших отличий КЗоТ 1922 г. от трудового кодекса 1918 г., отражавшего отмирание трудового договора.

Самое понятие трудового договора (ст. 27, ч. 1 КЗоТ) уже рассмотрено нами в главе о сфере действия трудового права, в связи с понятием наемного труда (гл. III, § 1). В настоящей главе мы остановимся на тех общих вопросах трудового договора, которым посвящена первая половина главы V КЗоТ (ст. 27—41). Вопросы прекращения трудового договора, охваченные второй половиной главы V КЗоТ, вкратце затронуты выше в обзоре основных черт действующего советского трудового права (см. гл. II, § 6) [2]).

Особым видом трудового договора является договор ученичества. Действующее советское право определенно приравнивает договор ученичества к трудовому договору [3]). Поэтому, в связи с вопро-

---

[2]) О ст. 42 КЗоТ см. выше гл. II, § 6; о ст. 43 КЗоТ см. ниже гл. VI, §§ 1 и 2; о ст. 45 КЗоТ см. в настоящей главе § 5.

[3]) См. ст. 5 утвержденных Наркомтрудом 31-го мая 1923 г. «Правил об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах» («Изв. НКТ» 1923 г., № 21; ДЗоТ III, 147). Означенные Правила об ученичестве от 31-го мая 1923 г. распространяются на работу учеников в промыш-

сами первой половины главы V КЗоТ, нам придется отметить некоторые специальные правовые нормы, установленные для договора ученичества [4]).

§ 2. Требование закономерности условий трудового договора.

Кодекс Законов о Труде выдвигает требование закономерности содержания трудового договора.

«Условия трудового договора определяются соглашением сторон. Недействительны условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законами о труде, условиями коллективного договора и правилами внутреннего распорядка, распространяющимися на данное предприятие или учреждение (ст. 4, 15, 19 и 52—55), а также условия, клонящиеся к ограничению политических и общегражданских прав трудящегося» (ст. 28 КЗоТ).

Из предшествующего изложения ясно, в какой мере и в каком смысле «условия трудового договора определяются соглашением сторон» (см. выше § 1). Вопрос же о правовых последствиях недействительности условий трудового договора приведенная ст. 28 КЗоТ разрешает в том смысле, что трудовой договор в целом остается в силе, но только незакономерные и поэтому недействительные условия труда заменяются закономерными условиями, установленными законами о труде, коллективным договором и правилами внутреннего распорядка. Этот последний принцип коренным образом отличается от постановки вопроса в ст. 37 Гражд. Код. Согласно ст. 37 Гражд. Код., недействительные части сделки не затрагивают прочих ее частей, поскольку можно предположить, что сделка была бы совершена и без включения недействительной ее части. Напротив, ст. 28 КЗоТ может быть истолкована только в том смысле, что трудовой договор всегда остается в силе, сколь существенными ни оказались бы те его пункты об условиях труда, которые, вследствие своей незакономерности, должны быть признаны недействительными. При этом совершенно безразлично, можно ли предположить, что трудовой договор был бы заключен нанимателем и без включения незакономерной его части. Неблагоприятные последствия незакономерности отдельных условий труда, включенных в трудовой договор, всецело падают на нанимателя [1]).

ленных предприятиях с числом рабочих до 20-ти при отсутствии двигателя и до 10-ти при двигателе, а также в промысловых кооперативах, у ремесленников и кустарей-одиночек (см. ст. 16 указ. Правил).

[4]) См. ниже §§ 5, 6, 8 и 12.

[1]) Ниже мы увидим, что трудовой договор не лишается силы также и при пробеле в его содержании, хотя бы этот пробел заключался в отсутствии соглашения по важнейшему вопросу о размере оплаты труда (см. ниже § 4).

Незакономерность условий труда в трудовом договоре может быть первоначальной или последующей. Она будет первоначальной в том случае, если те или иные условия труда, установленные по соглашению между нанимателем и работником, уже в самый момент их установления противоречили законам о труде, коллективному договору или правилам внутреннего распорядка. Последующую же незакономерность условий труда в трудовом договоре мы имеем в том случае, когда условия труда, закономерно установленные трудовым договором, только впоследствии оказались в противоречии с вновь изданным законом о труде, вновь заключенным коллективным договором или вновь выработанными правилами внутреннего распорядка. В последнем случае условия труда, сделавшиеся незакономерными с момента вступления в силу нового закона, нового коллективного договора или новых правил внутреннего распорядка, становятся с того же момента недействительными и заменяются соответствующими закономерными условиями.

Правило ст. 28 КЗоТ, касающееся противоречия трудового договора коллективному, должно по аналогии применяться к случаям противоречия трудового договора нормативным постановлениям примирительных камер и третейских судов.

Ст. 28 КЗоТ имеет в виду только незакономерность условий труда, предусмотренных в трудовом договоре, и незакономерность условий, клонящихся к ограничению политических и общегражданских прав трудящегося [2]). Но возможны также случаи незакономерности самого привлечения к труду, а именно нарушение установленного порядка найма (напр., наем малолетних без разрешения инспектора труда) или нарушение постановлений о недопущении особо охраняемых категорий работников, т.-е. женщин и несовершеннолетних, к определенного рода работам. В этих последних случаях трудовой договор в целом должен быть признан недействительным, поскольку допущенное нарушение закона может быть устранено только путем прекращения трудового отношения. При этом на нанимателя должна падать гражданско-правовая ответственность перед нанявшимся за прекращение трудового отношения, оказавшегося незакономерным. Меру этой ответственности КЗоТ не определяет. Санкции советского законодательства о труде вообще до сих пор разрабатывались более по линии уголовной ответственности нанимателя, нежели по линии гражданско-правовой его ответственности перед нанявшимся. В рассматриваемых случаях гражданско-правовая ответственность должна была бы быть выше, чем действующие для данного предприятия (в силу закона или коллективного договора) нормы выходного пособия на случай увольнения по причине сокращения производства.

---

[2]) В главе V КЗоТ с вопросом об охране общегражданских прав нанявшегося связана также ст. 41: «Если наниматель или заведующий предприятием (администрация) взял у нанявшегося удостоверение личности, то обязан возвратить его по первому требованию нанявшегося».

Когда при найме женщин или несовершеннолетних нарушены правила закона о недопущении этих категорий работников к определенным работам, то признание недействительности трудового договора в целом могло бы быть обоснованным лишь постольку, поскольку в предприятии вообще не может по закону применяться труд женщин или несовершеннолетних. Если же женщины или несовершеннолетние наняты на работы, к которым не могут быть допущены, но в том же предприятии имеются другие работы подходящей квалификации, не запрещенные женщинам или несовершеннолетним, то было бы достаточно перевода работниц или подростков на эти последние работы для того, чтобы устранить допущенное нарушение закона. В таких случаях правильнее было бы, в интересах данных работников, считать недействительными только условия трудового договора о роде работы, признавая за договором в целом его правовую силу.

Если трудовой договор оказывается в целом недействительным, то к фактически проработанному уже времени во всяком случае должны применяться все требования законодательства о труде, в частности, требование законодательства о соблюдении коллективных договоров. Нет даже надобности ссылаться на то, что незакономерность самого привлечения к труду, повлекшая за собой признание недействительности трудового договора в целом, должна быть отнесена к вине нанимателя и не может поэтому освобождать последнего от тех или иных обязанностей, которые лежали бы на нем по отношению к нанявшемуся при действительности трудового договора. Здесь достаточно применить то общее положение, что «социально-хозяйственное назначение» трудового права (ср. выражение ст. 1 Гражд. Код.) заключается в регулировании трудового отношения, как такового, причем это регулирование осуществляется и помимо трудового договора, и через посредство его, и вопреки ему. Совершенно независимо от вопроса о вине, нарушением одних постановлений, регулирующих трудовое отношение (неправильное привлечение к труду), не может, конечно, быть оправдано нарушение других постановлений, также регулирующих трудовое отношение (по вопросам условий труда).

§ 3. Требование определенности условий найма.

«Трудовой договор»,—гласит КЗоТ,—«заключается как при отсутствии коллективного договора, так и при наличии такового» (ст. 27, ч. 2). Это постановление, содержащее в себе требование заключения трудового договора, нуждается в некоторых пояснениях.

Устанавливаемое в порядке добровольного найма трудовое отношение, т.-е. договорное трудовое отношение, является, само по себе, трудовым договором,—хотя бы только по способу своего установления [1]). И не имело бы смысла говорить, что в случаях

---

[1]) Ср. выше гл. III § 1

заключения трудового договора (при установлении договорного трудового отношения) заключается трудовой договор как при отсутствии коллективного договора, так и при наличии такового. Поэтому ясно, что в ст. 27, ч. 2 КЗоТ требование заключения трудового договора есть не требование вообще заключить трудовой договор, как таковой, а требование чего-то более конкретного, требование, касающееся какого-то элемента в трудовом договоре.

КЗоТ не требует письменной формы трудового договора (см. ниже § 6). В частности, выдача расчетной книжки, как нам придется подчеркнуть ниже, не есть «заключение» трудового договора. Поэтому в ст. 27, ч. 2 КЗоТ требование заключения трудового договора относится не к форме, а к содержанию трудового договора. Ст. 27, ч. 2 предъявляет требование об определенности содержания трудового договора [2]). Это есть требование об указании в трудовом договоре определенной трудовой функции нанявшегося, т.-е. того рода деятельности, для которой нанят нанявшийся (ср. ст. 36, ч. 1 КЗоТ), а равно требование об указании в трудовом договоре определенных условий труда. Данный вопрос заслуживает внимательного рассмотрения.

По КЗоТ привлечение к труду в порядке добровольного найма есть привлечение к определенной трудовой функции. Этому положению не только специально посвящена ст. 36 КЗоТ (см. ниже § 11), но это положение легло и в основу главы II КЗоТ «о порядке найма и предоставления рабочей силы». В частности, в ст. 8 КЗоТ была установлена ответственность нанимателя за неправильность сообщаемых им органу НКТ, при спросе на рабочую силу, сведений об «условиях предлагаемой работы» и за несоблюдение нанимателем принятых им на себя «обязанностей по найму». Здесь «обязанности (нанимателя—*И. В.*) по найму»—это условия труда, поскольку последними определяются обязанности нанимателя; «условия предлагаемой работы»,—это трудовая функция нанявшегося, та деятельность, для которой он нанимается. Степень определенности трудовой функции может быть различной, она зависит в значительной мере от фактически сложившихся обыкновений в той или иной отрасли труда и может корректироваться органами трудового посредничества при приеме требований на рабочую силу или при последующей регистрации найма. При найме через посреднические бюро по найму определенность условий найма обеспечивается тем, что окончательное соглашение нанимателя с ищущим труда об условиях найма должно происходить в присутствии администрации бюро или представителя последней, который затем оформляет состоявшуюся сделку [3]). Во всяком случае, определенность трудовой функции в прин-

---

[2]) См. выше конец § 2 в гл. II Ср. в гл. III, § 9 о требовании заключения трудового договора родственниками владельцев предприятий и хозяйств.

[3]) Ср. 24 инстр Отдела Рынка Труда НКТ СССР от 27/IX 1924 г. о порядке организации и деятельности посреднических бюро по найму («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 39).

ципе обязательна при найме рабочей силы. Это положение закреплено, между прочим, и в ст. 27, ч. 2 КЗоТ.

Вытекающие из ст. 27, ч. 2 КЗоТ требования об определенности содержания трудового договора находят себе подтверждение и дальнейшее закрепление в действующем постановлении о расчетных книжках. При выдаче расчетной книжки несоблюдение требований, вытекающих из ст. 27, ч. 2, внешним образом проявляется как нарушение правил о содержании расчетной книжки (см. ниже § 7).

Требование ст. 27, ч. 2 об указании, при установлении трудового отношения, определенной трудовой функции нанявшегося имеет одинаковое значение как при отсутствии, так и при наличии коллективного договора. Что касается требования об указании определенных условий труда, связанных с выполнением возлагаемой на нанявшегося трудовой функции, то, когда имеется налицо коллективный договор, это требование сводится к обязательности для нанимателя, при установлении трудового отношения, ознакомить работника с коллективным договором. Если же коллективный договор отсутствует, то условия труда при данной трудовой функции, не предусмотренные в определенной форме непосредственно законодательством о труде, должны быть особо оговорены при установлении трудового отношения. То же самое относится к тому случаю, когда коллективный договор недостаточно полно охватывает условия труда.

Необходимо подчеркнуть, что поскольку трудовая функция работника, как мы видели, должна быть определенно установлена в договорном порядке (трудовым договором), постольку она не может быть односторонне изменяема нанимателем. И поскольку условия труда должны определенно устанавливаться коллективным договором или, при отсутствии либо неполноте последнего, трудовым договором, постольку условия труда также не могут быть изменяемы односторонней волей нанимателя, но только в договорном порядке (не касаясь тех случаев, когда изменение договорных условий труда является последствием издания нового закона о труде, с которым эти условия труда оказались в противоречии).

§ 4. Трудовые договоры с неопределенными условиями труда.

Рассмотренное в предыдущем параграфе требование об определенности условий труда прежде всего касается оплаты труда. Если отсутствует коллективно-договорное регулирование или если коллективно-договорное регулирование распространяется только на так наз. правовые условия, то оплата труда обязательно должна быть оговорена при установлении трудового отношения. Наличность общеобязательного государственного минимума заработной платы (ст. 59 КЗоТ) не может служить основанием для предположения о согласии нанимающегося на оплату по государственному минимуму. Отсюда вытекает право су-

дебных и примирительно-третейских органов, при рассмотрении споров по найму с неопределенной оплатой труда, определять размер заработной платы не на основании государственного минимума, а на основании обычного или, иначе говоря, среднего для данного времени и данной местности уровня оплаты данной категории работников. При этом судебные и третейские органы могут, в частности, руководствоваться, в зависимости от конкретных обстоятельств, так наз. профсоюзными ставками.

Затронутый сейчас вопрос о трудовом договоре с неопределенной оплатой труда имеет большое практическое значение. Необходимо особо подчеркнуть, что судебные и третейские органы, при рассмотрении споров по найму с неопределенной оплатой труда, имеют право на указанных сейчас основаниях определять размер заработной платы не только за прошедшее время, но и на будущее время, с сохранением в силе трудового отношения. Действительно, если наниматель при установлении трудового отношения не выполнил своей обязанности оговорить, по соглашению с работником, размер вознаграждения за труд, то неблагоприятные последствия этого обстоятельства не могут падать на нанявшегося. Нанявшийся в этом случае должен пользоваться всеми установленными в КЗоТ гарантиями прочности трудового отношения, являющегося для нанявшегося, по общему правилу, единственным или основным источником средств к существованию [1]). Следовательно, как бы ни был восполнен судебным или третейским органом пробел в трудовом договоре по вопросу о размере заработной платы, это разрешение спора о размере оплаты труда не может поколебать правовую силу трудового отношения на будущее время. И вопрос о прекращении трудового отношения в подобном случае может и должен разрешаться только на основании общих правил КЗоТ о прекращении трудового договора.

Более раннее наше выступление в печати с изложенным здесь взглядом на трудовые договоры с неопределенной оплатой труда вызвало полемику на столбцах «Вопросов Труда» [2]). Мы считаем уместным вкратце остановиться на основных моментах этой полемики, в которой нам возражала редакция «Вопросов Труда», а наши положения защищал Ив. Троицкий.

Некоторые недоразумения породила наша ссылка на «обычный уровень оплаты» и, в частности, на профсоюзные ставки. Наши критики, смешав выдвинутое нами понятие обычной оплаты труда с обычным правом, выдвинули против нас—совершенно не по адресу—указание

---

[1]) См. выше гл. II, § 6.

[2]) См. мою статью в № 9 «Вопросов Труда» за 1923 г., ссылку на эту статью в статье А. Ф. Ляха «Неясные вопросы трудового права» (№ 1 «Вопросов Труда» за 1924 г.), примечание редакции к означенной статье Ляха, статью Ив. Троицкого «Оплата труда при трудовом договоре неопределенного содержания» (№ 5—6 «Вопросов Труда» за 1924 г.) и послесловие редакции к статье Троицкого.

на то, что — цитируем дословно — обычай, как замена правовой нормы советским правом решительно отрицается *). Эту ошибку смешения двух разнородных понятий уже вскрыл Ив. Троицкий, который правильно указал, что мы вовсе не предлагали применять обычное право, что «обычное право представляет собою систему правовых норм, самое содержание которых устанавливается обычаем, т.-е. постоянным и продолжительным их применением», и что «почти ежемесячно меняющаяся, находящаяся в зависимости от изменений в общей экономической конъюнктуре, обычная ставка—это просто статистическое среднее, средний масштаб заработной платы, не имеющий ничего общего с обычным правом» (курсив мой—*И. В.*). В послесловии к статье Троицкого редакция «Вопросов Труда» признала, что союзные и обычные ставки не являются нормами «обычного права», но, вместе с тем, заметила по адресу Троицкого, что обычные ставки следует понимать не как «статистические величины», а как «те ставки, которые имеют более или менее значительное распространение в той или иной области приложения труда, вытекая из ряда экономических моментов: спрос и предложение труда соответствующей квалификации, производительность труда, доходность предприятий соответствующей отрасли промышленности и т. д.» (курсив мой—*И. В.*). Здесь нет, однако, никакого разногласия по существу с формулировкой Троицкого, правильно развивавшего нашу точку зрения. Само собой подразумевается, что при определении средней, обычной оплаты труда работника данной категории необходимо учитывать не только профессию, специальность, квалификацию, но также отрасль производства и местность, где производится работа и т. д. Но это уже более конкретный вопрос о том, как выводить соответствующее «статистическое среднее», т.-е. как очертить ту область труда, для которой определяется средний обычный уровень оплаты.

Настойчивые возражения встретило выдвинутое нами положение, что при найме с неопределенной оплатой труда заработная плата может быть присуждена в указанном нами размере не только за прошедшее время, но и на будущее время, с сохранением в силе трудового отношения. Редакция «Вопросов Труда» охарактеризовала наш взгляд, как необоснованный ни юридически, ни практически. Против нашего мнения была выдвинута ссылка на практику бывшей Центральной Конфликтной Комиссии при НКТ: последняя «совершенно твердо держалась того взгляда, что в случае присуждения судом или иным конфликтным органом трудящемуся зарплаты, превышающей ту, которую до сих пор платил ему работодатель, последний, заплатив за проработанное время присужденную судом сумму, имеет право немедленно расторгнуть договор, независимо от отсутствия оснований к увольнению, перечисленных в Кодексе». Вместе с тем, редакция

*) Ср. ст. 84 Зем. Код. (применение обычая при разделе земель двора).

«Вопросов Труда» по существу вопроса указывала, что наш взгляд «прямо противоречит духу Кодекса Законов о Труде» и что практически наши предложения «также мало применимы».

Мы должны, прежде всего, как это уже сделал Троицкий, решительно отмести в сторону ссылку на практику Центральной Конфликтной Комиссии при НКТ, так как эта практика относится к периоду, предшествовавшему изданию КЗоТ 1922 г., и к первому периоду действия КЗоТ, когда, при тяжелом экономическом положении страны, нормы КЗоТ не сразу получили полное осуществление в практике. Обратимся теперь к доводам редакции «Вопросов Труда» по существу рассматриваемого вопроса.

«Если судебным решением»,—писала редакция журнала,—«заработок трудящегося, значительно увеличен, по сравнению с тем, который выплачивался ранее, то, несомненно, что суд внес существенное изменение в содержание трудового договора». Это совершенно бесспорно. Но отсюда еще не вытекает, что «сохранение силы за измененным в существенной части трудовым договором без согласия нанимателя на будущее время прямо противоречит духу Кодекса Законов о Труде, а именно добровольному заключению трудовых договоров и установлению условий труда по соглашению сторон» (курсив мой—*И. В.*). В применении к советскому трудовому праву, которое сплошь состоит из радикальнейших ограничений свободы договора, аргументация от свободы договора всегда будет беспочвенной. В СССР спор о наличии или отсутствии конкретных ограничений свободы трудового договора никогда не может быть разрешен простой ссылкой на отвлеченный принцип свободы договора. В трудовых отношениях роль «соглашения сторон», во всяком случае, ограничена требованиями трудового законодательства. И суд вмешивается в трудовые отношения как раз тогда, когда нарушен закон. Редакция «Вопросов Труда» совершенно непоследовательно воспользовалась фетишем свободы договора, так как, допуская, при трудовых договорах с неопределенной оплатой труда, вмешательство суда в регулирование трудовых отношений за прошедшее время, принципиально отвергла такое вмешательство на будущее время. Ведь, и то и другое вмешательство суда находится в одинаковом отношении к «установлению условий труда по соглашению сторон». И не противоречит ли «установлению условий труда по соглашению сторон» статья 28 КЗоТ, согласно которой трудовой договор остается в целом в силе, хотя бы незакономерными и, в силу своей незакономерности, недействительными оказались наиболее существенные его пункты? [3]). Как трудовой договор всегда остается в целом в силе при незакономерности хотя бы наиболее существенных его пунктов, так же точно трудовой договор остается в силе при пробеле в его содержании, хотя бы этот пробел заключался

[3]) См. выше § 2.

в отсутствии соглашения по важнейшему вопросу о размере оплаты труда.

Другой, заслуживающий быть отмеченным, довод редакции «Вопросов Труда» заключается в том, что, если принять наше толкование закона, то все-таки «законы экономики окажутся сильнее судебного решения»: предприниматель, при невыгодности для него установленных судом условий труда, «прекратит производство или сократит его до соответствующих условиям рынка размеров, будет уволена непосильно дорогая прислуга и т. п.», и, таким образом, «трудящийся будет все равно уволен, и копия судебного решения, в которой будет сказано, что трудовой договор остается в силе, послужит для него слабым утешением» (курсив мой—*И. В.*). Мы, с своей стороны, считаем и этот довод редакции журнала совершенно несостоятельным. Нельзя ставить, как это делает редакция «Вопросов Труда», знак равенства между увольнением работника на основании самого факта вмешательства суда в определение размера заработной платы при неопределенности трудового договора и увольнением работника на основании ликвидации либо сокращения производства, обусловленных таким вмешательством суда. Троицкий, защищая наш взгляд, уже указал, что «закрыть предприятие для нанимателя гораздо менее приемлемо, чем, опираясь на толкование редакции «Вопросов Труда», уволить работника», и что наше толкование действующего права «практически приводит к тому, что расторжение трудовых договоров, первоначально в отношении размера вознаграждения за труд неопределенных, будет возможно в более редких случаях» (курсив мой—*И. В.*).

Ввиду приведенных соображений мы полагаем, что критика редакции «Вопросов Труда» не установила неправильности выдвинутого нами элементарного положения: если наниматель при установлении трудового отношения не выполнил своей обязанности оговорить, по соглашению с работником, размер вознаграждения за труд, то неблагоприятные последствия этого обстоятельства не могут падать на нанявшегося, и поэтому, как бы ни был восполнен судебным или третейским органом пробел в трудовом договоре по вопросу о размере заработной платы, нанявшийся должен продолжать пользоваться всеми установленными в КЗоТ гарантиями прочности трудового отношения, т.-е. вопрос о прекращении трудового отношения в подобном случае может и должен разрешаться только на основании общих правил КЗоТ о прекращении трудового договора.

До сих пор мы имели в виду первоначальную неопределенность условий труда в трудовом договоре, т.-е. случаи неопределенности условий труда с момента установления трудового отношения. Такая первоначальная неопределенность условий труда всегда означает нарушение нанимателем требований закона. Но неопределенность условий труда в трудовом договоре может также быть последующей,

она может наступить—и притом, без нарушения нанимателем требований закона—после того, как в течение известного времени для трудового отношения имелись определенные условия труда. Последующую неопределенность условий труда мы имеем перед собой в том случае, когда условия труда были установлены трудовым договором на известный срок и с истечением этого срока между нанимателем и работником не достигнуто нового соглашения об условиях труда, между тем как трудовой договор в целом остается в силе, так как он был заключен на более продолжительный срок или же на срок неопределенный [4]). Мы также имеем перед собой последующую неопределенность условий труда и в том случае, когда истек срок действия коллективного договора, регулировавшего условия труда, но не заключен еще новый коллективный договор.

Здесь уместна одна существенная оговорка. Договорные условия труда, срок которым истек, должны, во всяком случае, считаться остающимися в силе до того момента, пока та или иная из сторон не заявит о своем отказе от дальнейшего сохранения этих условий труда. При этом, следует считать, что нанимателем о таком своем отказе должна быть сделана соответствующая отметка в расчетной книжке каждого нанявшегося. Поэтому, в указываемых нами случаях последующей неопределенности условий труда предполагается надлежащим образом оформленный отказ от дальнейшего сохранения условий труда, договорный срок которым уже истек.

В практике особенное внимание привлекал к себе вопрос об условиях труда, которым подчиняются трудовые договоры в промежуток между истечением срока действия старого коллективного договора и вступлением в силу нового [5]). С заключением нового коллективного договора этот вопрос обычно разрешается в том смысле, что договаривающиеся стороны признают новый коллективный договор вступающим в силу с момента прекращения действия старого коллективного договора. Однако, это обстоятельство не лишает поставленный вопрос ни его теоретического, ни его практического значения. Мыслимы случаи несовпадения момента прекращения действия старого коллективного договора с начальным моментом действия нового коллективного договора. Мыслимы также случаи, когда вообще не будет заключен новый коллективный договор, напр., в связи с ликвидацией предприятия, хотя трудовые отношения продолжаются некоторое время по истечении срока

---

[4]) Следует подчеркнуть, что постановление ст. 45 КЗоТ о сохранении прежних условий труда не распространяется на указанный в тексте случай. Ст. 45 КЗоТ предусматривает сохранение прежних условий труда и признание договора продолженным на срок неопределенный для того случая, когда по истечении срока трудового договора трудовое отношение продолжается и ни одна из сторон не требует его прекращения.

[5]) См. в № 1 «Вопросов Труда» за 1924 г. упоминавшуюся выше статью А. Ф. Ляха «Неясные вопросы трудового права».

действия старого коллективного договора. И, во всяком случае, с заключением нового коллективного договора может произойти задержка,— и в этот промежуточный период может возникнуть между нанимателем и работником спор об условиях труда, при чем каждая из спорящих сторон будет искать опору в том или ином решении вопроса о взаимных правах и обязанностях впредь до заключения нового коллективного договора.

По отношению к обоим указанным случаям последующей неопределенности условий труда прежде всего ясно, что ни за одной из сторон трудового договора не может быть признано право по своему усмотрению навязать те или иные условия труда другой стороне. Наибольшее значение имеет создающаяся в рассматриваемых случаях неопределенность оплаты труда. Мы полагаем, что для определения прав и обязанностей сторон трудового договора по вопросу об оплате труда должно быть при указанных обстоятельствах применено то мерило, которое выдвинуто нами выше для случая первоначальной неопределенности оплаты труда в трудовом договоре, т.-е. мерило средней, обычной оплаты труда данной категории работников. Несомненно, что между рассматриваемыми сейчас случаями последующей неопределенности оплаты труда и ранее рассмотренным случаем первоначальной неопределенности оплаты имеется серьезное различие, которое, как уже отмечено, заключается в том, что последующая неопределенность оплаты, в отличие от первоначальной, не может быть отнесена к нарушению нанимателем требований закона. Но это различие, касающееся наличия или отсутствия вины нанимателя, не имеет значения постольку, поскольку во всех вообще случаях неопределенности оплаты труда речь одинаково должна итти, при определении размера оплаты, не о взыскании, налагаемом на нанимателя, но только об экономически целесообразном мериле для восполнения пробела, обнаружившегося в трудовом договоре. И средняя, обычная оплата труда является именно таким экономически целесообразным мерилом, она является единственным возможным объективным мерилом.

В связи с вопросом о последующей неопределенности оплаты труда заслуживают внимания те отношения, которые создаются в предприятиях и учреждениях, находящихся на государственном или местном бюджете. В таких учреждениях и предприятиях при установлении трудового отношения работник должен быть ознакомлен с действующим коллективным договором, а в случае отсутствия коллективного договора—существующий в данное время размер оплаты труда должен быть особо оговорен при найме на работу (см. выше § 3). Для рассматриваемых учреждений и предприятий, в случаях последующей неопределенности оплаты труда, определение размера оплаты в соответствии с имеющимися кредитами явится применением мерила обычной, при данных предпосылках, оплаты труда. Вместе с тем, в рассматриваемых учреждениях и предприятиях всякое вообще соглашение о размере оплаты труда обусловлено наличием соответвующих кредитов и, следовательно, утрачивает силу при уменьшении кредитов.

§ 5. Срок трудового договора.

Согласно КЗоТ, «трудовые договоры заключаются: а) на определенный срок не свыше одного года; б) на срок неопределенный; в) на время выполнения какой-либо работы» (ст. 34). Вместе с тем, «если по истечении срока договора трудовое отношение продолжается и ни одна из сторон не требует его прекращения, договор признается продолженным на прежних условиях, на срок неопределенный» (ст. 45).

Как трудовые договоры «на определенный срок» (ст. 34, п. «а» КЗоТ), так и трудовые договоры «на время выполнения какой-либо работы» (ст. 34, п. «в» КЗоТ) одинаково являются *срочными* трудовыми договорами. Пункт «а» ст. 34 КЗоТ имеет в виду «определенный срок» в смысле определенного *календарного срока*. И только в таком смысле можно в ст. 34 противопоставлять «определенный срок» (п. «а»), с одной стороны, и «время выполнения какой-либо работы» (п. «в»), с другой,—так как «время выполнения какой-либо работы» есть только особое обозначение срока трудового договора. Поэтому, когда, напр., ст. 47 КЗоТ говорит о «срочном договоре», то этим понятием одинаково охватываются как трудовые договоры на определенный календарный срок, так равно и трудовые договоры на время выполнения какой-либо работы.

Установление в ст. 34 КЗоТ предельного годового срока для трудовых договоров имеет своей целью оградить интересы работника: последний связан договором до истечения его срока, с истечением же этого срока может выбрать другую представляющуюся ему работу, с той или иной точки зрения предпочтительную для него (по оплате, или по характеру работы, или по месту работы и т. д.). Если бы трудовой договор был заключен на срок более одного года, то надлежало бы считать его имеющим правовую силу на установленный предельный срок одного года. В случае же дальнейшего продолжения трудового отношения подлежала бы применению приведенная ст. 45 КЗоТ.

Ст. 34, п. «а» КЗоТ устанавливает предельный срок (не свыше одного года) для трудовых договоров, заключенных «на определенный срок», т.-е. на определенный *календарный* срок. Соответствующего ограничения не сделано в тексте ст. 34, п. «в» для трудовых договоров, заключенных «на время выполнения какой-либо работы». Однако, ввиду той цели, которую преследует установление предельного срока для трудовых договоров, представлялось бы правильным по аналогии применять установленный предельный срок также к трудовым договорам на время выполнения какой-либо работы. Могут представляться целесообразными те или иные отступления от общего правила о предельном годовом сроке для трудовых договоров, напр., в отношении высококвалифицированных специалистов. Но ни в вопросе о применении общего правила о предельном сроке трудовых договоров,

ни в вопросе о применении исключений из этого общего правила нет оснований делать различие между трудовыми договорами на определенный календарный срок и трудовыми договорами на время выполнения какой-либо работы.

Установленный в ст. 34 КЗоТ предельный срок трудового договора не может быть распространен на договор ученичества. «Срок ученичества устанавливается Народным Комиссариатом Труда, по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов и Народным Комиссариатом Просвещения, по отдельным профессиям, но не свыше 4 лет для наиболее высокой квалификации» (ст. 122 КЗоТ). Ст. 6 Правил от 31-го мая 1923 г. об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах (см. выше § 1, примеч. 3) определенно имеет в виду возможность трехлетнего срока договора ученичества: «Заработная плата ученика от начала до окончания срока ученичества регулярно повышается по полугодиям, в пределах от 1-го до 6-го разряда тарифной сетки» [1]). Необходимость для договора ученичества более длительных сроков, связывающих нанимателя, вытекает из соображений о нормальной постановке обучения. Интересы же ученика ограждаются совокупностью норм упомянутых Правил об ученичестве и, в частности, облегчением расторжения договора ученичества во всех тех случаях, когда интересы ученика этого требуют (напр., право ученика расторгнуть срочный договор, вследствие желания переменить профессию, с предупреждением нанимателя при недельном расчете—не менее, чем за один день, а при двухнедельном или месячном расчете—не менее чем за семь дней) [2]).

---

[1]) Иного взгляда придерживается К. М. Варшавский: «Ст. 122, устанавливающая максимальный срок ученичества в 4 г., не противоречит ст. 34: она определяет не срок договора ученичества, а тот срок, в течение которого подросток может числиться учеником: по истечении четырех лет он должен быть переведен в разряд обученных рабочих, с соответственным повышением оплаты его труда» («Трудовое право СССР», стр. 77—78). Исходное положение здесь правильное, так как совершенно ясно, что понятие «срок ученичества» шире, чем понятие «срок договора ученичества»: напр., установленный предельный срок ученичества должен быть соблюден, хотя бы формально ученик работал по договору на срок неопределенный. Но следует, однако, считать, что правило о предельных сроках ученичества, превышающих общеустановленный предельный годовой срок трудового договора, является, вместе с тем, специальным правилом о предельном сроке договора ученичества. Отказываясь сделать этот последний вывод, Варшавский, тем самым, дает искусственное, на наш взгляд, толкование ст. 122 КЗоТ. Заметим попутно, что по поводу вопросов, подобных затронутому здесь, нельзя говорить о наличии или отсутствии противоречия между двумя нормами закона (ср. приведенную цитату): изъятие из общего правила не есть противоречие между общей и специальной нормами закона.

[2]) П. 1 пост. НКТ СССР от 2/VI 1924 г. № 251/403 о некоторых изменениях в Правилах об ученичестве и в типовом трудовом договоре для учеников («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 23). Ср. ст. 46 КЗоТ о расторжении нанявшимся трудового договора, заключенного на срок неопределенный. См. ниже § 8 настоящей главы.

В отличие от срочных трудовых договоров, трудовые договоры «на срок неопределенный» являются бессрочными. Основное правовое различие между срочными и бессрочными трудовыми договорами есть различие в условиях их прекращения [3]). При срочном трудовом договоре работник не имеет права по своему усмотрению оставить работу до истечения срока договора, а с истечением этого срока трудовой договор прекращается и работник уже не имеет более права на продолжение работы. Иначе говоря, срочность трудового договора, более прочно закрепляя за нанимателем рабочую силу работника на срок трудового договора, устраняет, вместе с тем, для работника гарантию прочности трудового отношения с истечением срока договора.

Таким образом, в действующем советском праве—при гарантиях прочности трудового отношения, которыми работник пользуется при найме на срок неопределенный,—включение в трудовой договор условия о сроке, ограждая уважительные интересы производства, ослабляет правовое положение работника. И в сфере частного найма рабочей силы, привлекаемой для выполнения постоянной работы, вполне возможны такие случаи, когда заключался бы краткосрочный трудовой договор, периодически возобновляемый на тот же краткий срок, и этим специально преследовалась бы цель сохранять за нанимателем возможность замены данного работника другим, при отсутствии иных, кроме истечения срока договора, законных оснований для увольнения данного работника. Такая практика должна была бы быть признана незакономерной. Нельзя признать за нанимателем право облекать бессрочное, по существу, трудовое отношение в совершенно искусственную правовую оболочку, в виде краткосрочного и периодически возобновляемого трудового договора. В указанных случаях суд должен был бы признать условие о сроке трудового договора недействительным, как специально включенное в договор в целях обхода закона (ст. 28 КЗоТ), а трудовой договор должен был бы быть признан заключенным на срок неопределенный.

К. М. Варшавский толкует ст. 34 КЗоТ в том смысле, что, кроме трудовых договоров на срок неопределенный, КЗоТ допускает только трудовые договоры на определенный календарный срок или на время выполнения определенной работы. «Может ли»,—спрашивает Варшавский,—«иметь такое же значение и определение длительности договора по какому-либо обстоятельству, лежащему вне самого трудового отношения, например, если домохозяин заключает договор с с.-хоз. рабочим на срок до возвращения в деревню сына домохозяина?». И на этот вопрос автор отвечает в отрицательном смысле: «Мы полагаем, что нет; этот договор должен рассматриваться, как договор, заключенный на срок неопределенный, и он может быть расторгнут нанимателем только при наличии уважительной причины (ст. 47). Ибо опреде-

---

[3]) См. выше гл. II, § 6.

ление срока календарным числом или моментом окончания работы,—хотя бы и не вполне точное,—дает трудящемуся возможность заранее учесть прекращение трудового отношения и соответственно озаботиться приисканием новой работы; в случаях же приведенного рода, хотя с юридической точки зрения также имеется срок («когда возвратится сын»), но он настолько неопределенен, что не может выполнить своей функции—предотвращения такого положения, при котором трудящийся оказался бы застигнутым врасплох лишением работы» («Трудовой договор по Кодексу Законов о Труде СССР», стр. 40; «Трудовое право СССР», стр. 78).

Считая правильным отношение Варшавского к приведенному примеру, мы полагаем, однако, что в интересах нанявшегося допустима какая-угодно форма определения срока трудового договора, хотя бы и не предусмотренная в ст. 34 КЗоТ. Указание в ст. 34 КЗоТ трех допустимых вариантов по вопросу о сроке трудового договора следует рассматривать как гарантию минимума выгод для работников, а не как жесткую норму.

По признакам, связанным с вопросом о сроке трудового договора, действующее трудовое законодательство выделяет временный и сезонный наем. Временный наем или, иначе говоря, наем временных работников—это наем на краткий (кратковременный) срок; сезонный же наем или, иначе говоря, наем сезонных работников—это наем на сезон.

Обыкновенно временные работники бывают использованы для временных работ предприятия, учреждения или хозяйства, а сезонные работники—для сезонных работ. Иначе говоря, обыкновенно работа временная или сезонная для работника является, вместе с тем, временной или сезонной для предприятия, учреждения или хозяйства. Но в отдельных случаях временность или сезонность работы предприятия, учреждения или хозяйства не совпадает с временностью или сезонностью найма работников. Постоянный работник предприятия, учреждения или хозяйства может быть использован для выполнения в данном предприятии, учреждении или хозяйстве временной или сезонной работы, а временный или сезонный работник, т.-е. работник, нанятый временно или на сезон, может быть использован для выполнения постоянной работы данного предприятия, учреждения или хозяйства (напр., для замены в течение соответствующего периода времени кого-либо из постоянных работников данного предприятия, учреждения или хозяйства). С другой стороны, как это учтено в приведенной ст. 45 КЗоТ, в отдельных случаях соглашение о сроке найма и действительная продолжительность работы по найму могут разойтись,—и трудовое отношение может оказаться более длительным, нежели было условлено при заключении трудового договора. Все эти обстоятельства необходимо иметь в виду для отчетливой постановки вопроса о временном и сезонном найме.

Для временного и сезонного найма установлены некоторые изъятия по распространению общих норм трудового права и некоторые специальные нормы. Но если понятие сезонного найма или соответствующее ему понятие сезонного работника непосредственно определяется экономическим признаком сезона, в течение которого производятся те или иные работы, то понятие временного найма и соответствующее ему понятие временного работника являются в такой же мере условными, как и определяющий эти понятия признак кратковременности. И разные правовые нормы о кратковременном найме оказываются в действующем трудовом праве связанными с разными признаками кратковременности. Напр., при сроке трудового договора менее одной недели отпадает обязательность выдачи работнику расчетной книжки (ст. 29 КЗоТ). В области вопросов порядка найма и трудового посредничества большое значение имеет кратковременность найма, определяемая, по общему правилу, сроком не свыше двух недель, и т. д. В тех же случаях, когда то или иное постановление о труде, говоря о временных работниках, не определяет этого понятия, следует руководствоваться общим определением понятия временных работников, которое дано Наркомтрудом в разъяснении от 23-го мая 1923 г. № 220/232 о временных и сезонных рабочих [4]).

Разъяснение НКТ от 23-го мая 1923 г. о временных и сезонных рабочих, различает временных рабочих и служащих, с одной стороны, и сезонных—с другой. Временными рабочими и служащими должны, согласно разъяснению от 23-го мая 1923 г., считаться рабочие и служащие, нанятые на следующих основаниях: а) для выполнения какой-либо работы, срок которой, по самому характеру ее, не может быть точно определен (разгрузка, уборка, очистка и т. п.), но не должен превышать двух недель; б) нанятые для выполнения какой-либо точно определенной работы на определенный срок, не свыше одного месяца. Отсюда вытекает, что, если работник нанят для выполнения какой-либо работы, срок которой, по самому характеру ее, не может быть точно определен, и если такой работник проработал более двух недель, то данный работник не может уже рассматриваться, как временный в смысле разъяснения Наркомтруда от 23-го мая 1923 г. И, в равной мере, если работник нанят для выполнения какой-либо точно определенной работы на определенный срок, не свыше одного месяца, и если такой работник проработал более одного месяца, то данный работник также не может рассматриваться, как временный работник. Сезонными рабочими и служащими, согласно разъяснению НКТ от 23-го мая 1923 г., считаются рабочие и служащие, нанятые на работу длительного характера, выполнение которой связано с определенным временем года, в зависимости от местных климатических и дру-

---

[4]) «Изв. НКТ» 1923 г., № 22; ДЗоТ III, 66.

тих условий (торфяные работы, рыбная ловля, сельско-хозяйственные, земельные и т. п. работы) [5]).

В отношении временных в сезонных работников в практике возникал, между прочим, вопрос о праве таких работников на выходное пособие при увольнении по причине окончания, прекращения или приостановки тех работ, на которые они были наняты. Иначе говоря, возникал вопрос о применении к временным и сезонным работникам ст. 88 КЗоТ [6]). По поводу этого вопроса и было издано означенное разъяснение НКТ от 23-го мая 1923 г. Данный вопрос разъяснен в следующем смысле:

1) Временные рабочие и служащие, увольняемые по исполнении порученной работы, правом на получение выходного пособия не пользуются.

2) Сезонные рабочие и служащие при увольнении вследствие прекращения работы по окончании сезона правом на получение выходного пособия не пользуются, но о сроке окончания сезонных работ наниматель обязан предупредить рабочих и служащих за две недели до окончания работ. В случае же увольнения до окончания сезона вследствие полного или частичного прекращения работ или вследствие приостановки их на срок более одного месяца—сезонные рабочие и служащие пользуются правом на получение выходного пособия в размере двухнедельного заработка, если они не были предупреждены о предстоящем увольнении за две недели вперед.

Так гласит разъяснение НКТ. Что касается временных работников, то исполнение ими порученной им работы означает истечение срока их трудовых договоров (см. ст. 34, п. «в» КЗоТ—наем «на время выполнения какой-либо работы»). В данном случае трудовой договор прекращается по пункту «в» ст. 44 КЗоТ («окончание условленной работы»). Между тем, ст. 88 КЗоТ касается расторжения трудового договора по причинам, предусмотренным в пунктах «а», «б» и «в» ст. 47. Следовательно, ст. 88 КЗоТ, как это и разъяснил Наркомтруд, не охватывает случаев увольнения временных работников по исполнении полученной работы,—и самый вопрос о праве таких временных работников на выходное пособие или предварительное предупреждение об увольнении мог показаться в той или иной степени спорным только по той причине, что в ст. 90 КЗоТ, перечисляющей случаи прекращения трудового договора без выдачи выходного пособия, пропущена ссылка на пункты «а», «б» и «в» ст. 44 КЗоТ.

В отношении сезонных работников, увольняемых до окончания сезона, приведенное разъяснение НКТ непосредственно вытекает из прямого смысла ст. 88 КЗоТ. Для сезонных же работников, увольняемых по окончании сезона, разъяснение НКТ, исходя из недостаточной определенности момента окончания сезона, устанавливает специальную гарантию в виде обязательного для нанимателя предупреждения работников за две недели о сроке окончания работ.

В первый период действия КЗоТ 1922 г. обнаружилась тенденция отдельных межсоюзных объединений добиваться через губотделы труда установления для временных поденных рабочих обязательных ставок и других условий труда. Считая такое государственное нормирование условий труда, хотя бы и отдельных групп рабочих, нецелесообразным и противоречащим линии профсоюзов в области регулирования условий труда, а также считая незаконным и вредным установление второго местного (сверх общегосударственного) группового минимума заработной платы, ВЦСПС в сентябре 1923 г. предложил всем союзным организациям не отклоняться от общей линии договорной работы и производить регулирование оплаты и других условий труда поденных рабочих в порядке соглашений с соответствующими хозяйственными органами. ВЦСПС указал, что в постоянно действующих предприятиях, на которых имеется коллективный договор, труд поденных рабочих, привлекаемых на разные временные работы, должен регулироваться действующим коллективным договором, при чем в последнем надлежит оговаривать те изъятия и дополнения для поденных

---

[5]) Вопроса о сверхурочных работах в отраслях хозяйства, имеющих сезонный характер, касается примечание к ст. 106 КЗоТ (см. гл. III, § 5). О сезонном характере работ по сплаву и по лесозаготовкам см. гл. III, § 6.

[6]) См. выше гл. II, § 6.

рабочих, которые обусловливаются временным характером работ. Что же касается предприятий и работ, которые в целом являются временными по своему характеру, то профсоюзы должны с производителями этих работ заключать специальные соглашения, регулирующие условия труда временно занятых рабочих [7]).

§ 6. Форма трудового договора.

В литературе были сделаны попытки рассматривать расчетную книжку, которую наниматель обязан выдавать работнику (см ниже § 7), как письменную форму трудового договора. Однако, понятие формы договора могло бы быть применено к расчетным книжкам только ценою нецелесообразного изменения установившегося смысла этого понятия. По КЗоТ выдачей расчетной книжки сопровождается заключение трудового договора; специальное же постановление о расчетных книжках устанавливает для выдачи расчетных книжек определенный срок с момента окончательного приема на работу. Между тем, под формой договора естественно разуметь ту форму, в которой договор первоначально заключается. Оспариваемая нами терминология могла бы в широкой практике привести к разным недоразумениям при толковании советского трудового права. Уместно отметить, что поводом к такой нежелательной терминологии могла служить неудачная редакция ст. 3 действовавшего ранее постановления Совнаркома от 30-го августа 1922 г. о расчетных книжках: «Расчетная книжка служит договором между нанявшимся и нанимателем» и т. д.

КЗоТ не предъявляет, в виде общего правила, никаких требований к той форме, в которой должен быть заключен трудовой договор. Поэтому трудовой договор может, по общему правилу, быть заключаем и на словах (устно), и в письменной форме. Но для отдельных видов трудовых договоров может быть в специальных постановлениях устанавливаема обязательная письменная форма.

В тех случаях, когда изданные уже или могущие быть изданными специальные постановления требуют обязательной письменной формы трудового договора, может возникнуть вопрос о правовых последствиях несоблюдения установленной формы договора. При разрешении этого вопроса руководящее значение должен был бы иметь тот же принцип, который нашел себе выражение в ст. 29 Гражд. Код.: «Несоблюдение требуемой законом формы влечет за собой недействительность сделки лишь в том случае, когда такое последствие несоблюдения формы прямо указано в законе».

Обязательная письменная форма трудового договора установлена

---

[7]) Цирк. ВЦСПС о порядке регулирования оплаты и условий труда поденных рабочих на временных работах («Труд» № 207 от 15/IX 1923 г.; ДЗоТ III, 73).

Правилами от 31-го мая 1923 г. об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах (см. выше § 1, примеч. 3). Согласно ст. 5 этих Правил, «договор об ученичестве, приравниваемый к трудовому договору, заключается в письменной форме и сопровождается выдачей расчетной книжки». Здесь правильно применена та терминология, по которой выдача расчетной книжки не смешивается с письменной формой трудового договора. В договоре ученичества должно быть указано: а) какому ремеслу и какой его отрасли наниматель обязан обучить ученика, б) срок обучения, в) размер и сроки оплаты ученика, г) прочие условия, например, питание, одежда, помещение и т. д. (ст. 5). Договор должен быть заключен не позже двух недель со дня поступления ученика на работу (примеч. к ст. 5). Постановлением НКТ СССР от 12-го января 1924 г. утвержден типовой трудовой договор для учеников, занятых в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах [1]). Типовой договор предусматривает заключение договора ученичества в двух экземплярах, из которых один хранится у ученика, а другой—у нанимателя. Кроме того, форма типового договора предусматривает, что каждый договор ученичества должен быть зарегистрирован в камере инспектора труда и что там же должна храниться копия договора (ср. ст. 3, предложение 3 Прав. об ученич. от 31/V 1923 г.).

Постановлением СТО СССР от 2-го ноября 1923 г. о порядке установления персональных окладов и особых вознаграждений за выполнение специальных заданий [2]) предусмотрено, что персональные оклады устанавливаются путем заключения трудовых договоров, регистрируемых органами НКТ (ст. 6). Требование регистрации трудовых договоров с лицами, получающими персональные оклады, означает, что эти договоры должны обязательно заключаться в письменной форме. Более подробные правила о трудовых договорах с лицами, получающими персональные оклады (персональщики), даны в ст. 18—20 инструкции НКТ СССР от 6-го декабря 1923 г. о порядке определения особых фондов для выплаты персональных окладов и оплаты специальных заданий [3]). К циркулярному же письму НКТ СССР от 13-го февраля 1924 г. № 61/407 о порядке проведения отмеченной сейчас инструкции приложен примерный (типовой) трудовой договор для лиц, получающих персональные оклады [4]). Условия этого примерного трудового договора могут быть изменены или дополнены по взаимному соглашению сторон [5]).

---

[1]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 2—3; ДЗоТ III, 120.

[2]) Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 11; ДЗоТ III, 83.

[3]) «Изв. НКТ СССР» № 13—15 (37—39) за 1923 г.; ДЗоТ IV, 72.

[4]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 6—7; ДЗоТ IV, 76.

[5]) См. примеч. 1 к примерному договору, а также см. пост. НКТ СССР от 5/IV 1924 г. № 156/415 о порядке установления и выплаты персональных окладов («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 16; ДЗоТ IV, 279).

Согласно инструкции от 6-го декабря 1923 г., персональные оклады отдельных работников устанавливаются путем заключения личных трудовых договоров, регламентирующих права и обязанности означенных работников. Для технического удобства может быть заключен общий договор с группой лиц, с обозначением индивидуального оклада каждого из них (ст. 18). Заключенный между сторонами договор представляется учреждением или предприятием в течение семи дней в орган НКТ на регистрацию по месту его исполнения. Если одна из сторон, заключающих договор, находится вне места его исполнения, то договор представляется на регистрацию в течение того же срока со дня получения его на месте (ст. 19). Таким образом, если персональный оклад местного работника устанавливается в центре и договор с ним заключается не в месте расположения предприятия или учреждения, то регистрироваться этот договор должен все-таки на месте, что дает возможность контроля над всеми местными договорами (п. 20 цирк. письма от 13/II 1924 г.). Выплата персональных окладов иначе, как на основании индивидуальных или групповых договоров, зарегистрированных в органе НКТ, влечет за собой уголовную ответственность виновных должностных лиц [6]).

В постановлении НКТ РСФСР от 12-го апреля 1923 г. об условиях труда на сплавных работах и в постановлении НКТ СССР от 12-го января 1924 г. об условиях труда на лесозаготовках мы имеем дело не с обязательностью письменной формы трудового договора, а с льготным порядком оформления трудовых отношений, без выдачи расчетных книжек, каковой льготный порядок обусловлен соблюдением письменной формы трудового договора [7]).

§ 7. Расчетные книжки.

«Заключение трудового договора должно обязательно сопровождаться выдачей расчетной книжки всем рабочим и служащим (кроме лиц, принадлежащих к администрации) во всех предприятиях, учреждениях и хозяйствах, независимо от числа работающих в них. Выдача расчетной книжки необязательна, если трудовой договор заключается на срок менее одной недели» (ст. 29 КЗоТ).

Установлением обязательной выдачи работникам расчетных книжек преследуется цель закрепления, во-первых, условий найма и, во-вторых, существенных фактов, относящихся к исполнению нанимателем его обязанностей по отношению к работнику. Расчетная книжка, по основному своему значению, является доказательством прав работника по отношению к нанимателю и, вместе с тем, контрольным документом, на основании которого возможно проверить, соблюдаются ли нанимателем по ряду вопросов требования трудового законодательства и условия найма [1]). Особенно выделяется значение расчетной книжки как документа, вносящего ясность в расчеты по заработной плате. Отсюда и самое название—«расчетная книжка».

Порядок выдачи и содержание расчетной книжки должны, по КЗоТ, определяться специальными законоположениями (примеч. 2 к ст. 29) [2]). В развитие примечания 2 к ст. 29 КЗоТ, Наркомтрудом

---

[6]) См. ст. 20 инстр. от 6/XII 1923 г. и пост. НКТ СССР от 5/IV 1924 г. (см. выше примеч. 5).

[7]) См. выше гл. III, § 6.

[1]) Ср. выше гл. II, § 3.

[2]) КЗоТ только специально предусматривает, что в расчетной книжке нанявшегося должно быть отмечено о каждой сверхурочной работе, с указанием времени начала и конца ее и полученного за нее вознаграждения (ст. 108).

СССР издано постановление о расчетных книжках от 25-го февраля 1924 г. [3]). Этим постановлением, отменившим все ранее изданные постановления о расчетных книжках, не только регулируется вопрос о содержании расчетных книжек, порядке их выдачи, хранения и заполнения, но также затронут вопрос о правовом значении расчетной книжки, как доказательства условий труда, и вопрос о правовых последствиях невыдачи расчетной книжки. Одновременно с изданием постановления о расчетных книжках от 25-го февраля 1924 г. Наркомтрудом СССР того же числа утверждена новая форма расчетной книжки.

Обращаясь к тексту ст. 29 КЗоТ, отметим, что установленное в этой статье изъятие для «лиц, принадлежащих к администрации», получило несколько иную формулировку в постановлении о расчетных книжках от 25-го февраля 1924 г. Согласно ст. 1 постановления от 25-го февраля 1924 г., «все учреждения, предприятия, хозяйства и частные лица, независимо от количества занятых в них рабочих и служащих, обязаны выдавать расчетные книжки всем работающим по найму, за исключением: а) лиц административного персонала, пользующихся правом найма и увольнения, и б) поступающих на работу сроком менее одной недели». Здесь изъятие, предусмотренное в ст. 29 КЗоТ для «лиц, принадлежащих к администрации», ограничено дополнительным признаком «пользующихся правом найма и увольнения».

Изъятие, предусмотренное в ст. 29 КЗоТ для лиц, принадлежащих к администрации, следует понимать в том же смысле, как и изъятие для трудовых договоров, заключаемых на срок менее одной недели, т.-е. в смысле необязательности выдачи расчетной книжки. Если же в том или ином из этих случаев необязательности выдачи расчетной книжки таковая все-таки будет выдана, то она будет иметь правовое значение, присвоенное вообще расчетным книжкам.

Постановлением от 25-го февраля 1924 г. закреплено то положение, что форма расчетной книжки устанавливается Наркомтрудом СССР (ст. 5). Изменение формы расчетных листов в зависимости от специфических условий различных отраслей промышленности и хозяйства допускается, по ходатайству центральных хозяйственных органов, с разрешения НКТ СССР (примеч. к ст. 5). Расчетные книжки издаются Наркомтрудом СССР; другие же учреждения и лица могут издавать расчетные книжки лишь с разрешения НКТ СССР по представлению его местных органов (ст. 15).

Содержание расчетной книжки определяется утвержденной формой ее и следующим требованием постановления от 25-го февраля 1924 г.: «При выдаче расчетной книжки наниматель обязан внести в нее основные условия трудового договора, заключенного между нани-

---

[3]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 10—11; ДЗоТ IV, 44.—См. заметку Р. Орлова «Новая расчетная книжка» в № 5—6 «Вопросов Труда» за 1924 г.

мателем (администрацией) и рабочими или служащими. В дальнейшем в расчетную книжку наниматель вносит все последующие изменения в условиях трудового договора (изменение ставки, перевод на другую работу и т. д.), все записи о выдаче заработной платы (на особых расчетных листах) и заявления сторон о предстоящем расторжении трудового договора. При отметках об изменении условий договора точно отмечается срок последних. Все записи вносятся администрацией и скрепляются подписями сторон» (ст. 2). Между прочим, в расчетную книжку должны вноситься выданные работнику спецодежда и предохранительные предметы (очки, респираторы, маски и т. п.), за исключением дежурной спецодежды, выдаваемой работникам на непродолжительный срок [4]). Также подлежат занесению в расчетную книжку установленные для работников определенных производств выдачи мыла и жиров [5]).

В расчетной книжке утвержденного 25-го февраля 1924 г. образца помещено постановление о расчетных книжках от 25-го февраля 1924 г., основные правила об условиях труда (выдержки из действующего КЗоТ) и примерные правила внутреннего распорядка, изданные Наркомтрудом СССР на основании ст. 53 КЗоТ. Эти примерные правила внутреннего распорядка составляют раздел III расчетной книжки и утверждены Наркомтрудом СССР, как составная часть образца расчетной книжки [6]). В соответствии с примечанием к ст. 53 КЗоТ, ст. 6 постановления от 25-го февраля 1924 г. особо оговаривает, что означенные примерные правила внутреннего распорядка обязательны лишь до установления в данном учреждении, предприятии или хозяйстве правил внутреннего распорядка, выработанных в порядке ст. 54—55 КЗоТ [7]).

Постановлением от 25-го февраля 1924 г. предусмотрен следующий порядок выдачи, хранения и заполнения расчетных книжек:

1) Наниматель (администрация) выдает расчетные книжки рабочим и служащим бесплатно и не позже семи дней с момента окончательного приема на работу. Работник расписывается в получении расчетной книжки на особом талоне, имеющемся в книжке, который затем отрезается и хранится у нанимателя (ст. 7). В случае потери расчетной книжки, наниматель немедленно выдает работнику за его счет новую книжку (ст. 14).

2) Расчетная книжка хранится у работника и передается нанимателю (администрации) лишь для внесения отметок о выдаче заработ-

---

[4]) См. форму расчетной книжки и § 11 инстр. НКТ РСФСР от 1/VII 1923 г. о порядке получения и использования рабочими и служащими предприятий, учреждений и хозяйств спецодежды и предохранительных приспособлений, согласно нормам, утвержденным НКТ,—«Изв. НКТ» 1923 г., № 2/26; ДЗоТ III, 176. Действие инстр. от 1/VII 1923 г. распространено на всю территорию СССР.

[5]) См. форму расч. книжки.

[6]) Опубликованы особо в № 12 «Изв. НКТ СССР» за 1924 г., см. ДЗоТ IV, 50.

[7]) См. ниже гл. VI, § 1.

ной платы (ст. 8). Расчетная книжка может выдаваться в двух экземплярах, из которых первый хранится у работника, а второй хранится у нанимателя и выдается работнику на то время, когда первый экземпляр находится у нанимателя. На обложке каждой из таких книжек соответственно отмечается: «первый экземпляр» и «второй экземпляр». Содержание обоих экземпляров должно быть тождественным; в случае же противоречия между записями в различных экземплярах, предпочтительную силу имеет тот, в котором записи более благоприятны для работника (ст. 9). В случае расторжения трудового договора, расчетная книжка остается у работника (ст. 13).

3) Изменения условий трудового договора заносятся в расчетную книжку одновременно с ближайшей записью о выдаче заработной платы (ст. 10). Не ранее, чем за неделю, и не позже, чем за два дня до выдачи заработной платы, рабочие и служащие сдают свои расчетные книжки нанимателю (администрации) и получают в обмен особые контрамарки или вторые экземпляры расчетных книжек (ст. 11). Одновременно с получением заработной платы работники получают обратно свои расчетные книжки с занесенными в них администрацией записями о произведенных выдачах (ст. 12).

Согласно действовавшему ранее постановлению Совнаркома о расчетных книжках от 30-го августа 1922 г. [8]), для выдачи расчетных книжек был установлен не семидневный, а трехдневный срок с момента окончательного приема на работу. Установление принятого в настоящее время семидневного срока должно быть признано более целесообразным не только ввиду того, что трехдневный срок в отдельных случаях может являться для нанимателя чрезмерно кратким, но также потому, что семидневный срок для выдачи расчетных книжек представляется согласованным с правилом ст. 29 КЗоТ о необязательности выдачи расчетных книжек при трудовых договорах, заключаемых на срок менее одной недели. В настоящее время получается простое и ясное положение: в течение первых семи дней с момента окончательного приема на работу работнику может еще не быть выдана расчетная книжка, а по истечении этих семи дней у работника должна уже иметься расчетная книжка, при чем совершенно отпадает вопрос о сроке, на который заключен трудовой договор. Между тем, по действовавшему ранее правилу, с четвертого и по седьмой день с момента окончательного приема на работу создавалось такое положение, что работнику, нанятому на срок менее одной недели, расчетная книжка могла не быть выданной, тогда как работник, нанятый на более продолжительный срок или на срок неопределенный, уже должен был в соответствующий период своей работы иметь расчетную книжку.

Постановление от 25-го февраля 1924 г. следующим образом определяет правовое значение расчетных книжек: «Расчетная книжка может служить письменным доказательством трудового договора и его условий и является основным документом для разрешения споров, возникающих на почве трудового договора» (ст. 3). «В случае неполноты или неясности в заполнении расчетной книжки, тяжесть доказательств лежит на нанимателе» (примеч. к ст. 3).

Уже из формулировки КЗоТ о том, что «заключение трудового договора должно обязательно сопровождаться выдачей расчетной книжки»

---

[8]) Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 56.

и т. д.; вытекает, что выдача расчетной книжки рассматривается, как обязанность нанимателя, порождаемая заключением трудового договора, и что, следовательно, все неблагоприятные последствия неисполнения или ненадлежащего исполнения нанимателем этой обязанности должны всецело падать на нанимателя, не нанося ущерба нанявшемуся. Постановление от 25-го февраля 1924 г. подтверждает это положение: «Невыдача расчетной книжки не может служить доказательством отсутствия трудового договора. В случаях невыдачи расчетной книжки факт заключения трудового договора и содержание этого договора могут доказываться иными документами, а также свидетельскими показаниями» (ст. 4).

КЗоТ особо предусматривает вопрос о выдаче расчетных книжек при найме артели. По данному вопросу КЗоТ устанавливает следующее общее правило: «При заключении трудового договора с артелью, кроме общей всей артели книжки, расчетная книжка выдается каждому члену артели» (примечание 1 к ст. 29). Это последнее правило КЗоТ тесно связано с общей постановкой в КЗоТ вопроса о правоотношениях, возникающих при найме артели (см. ниже § 10).

В расчетных книжках квартирников, помимо записи производимых выплат, должны быть отмечены: число, когда работа выдана, наименование и количество предметов, подлежащих изготовлению, количество сданных нанимателю предметов и время сдачи [9]). В соответствии с этим, для расчетных книжек квартирников установлена особая форма расчетного листа [10]).

§ 8. Трудовые договоры с несовершеннолетними.

Несколько статей КЗоТ касаются вопросов, которые можно объединить, как вопросы о договаривающихся сторонах трудового договора (ст. 31—33). Одна из этих статей касается несовершеннолетних, другая—посредников по найму рабочей силы, третья—артелей, как договаривающейся стороны трудового договора.

«Несовершеннолетние»,—гласит ст. 31 КЗоТ,—«в отношении трудового договора приравниваются в правах к совершеннолетним» (ст. 31, предложение 1-ое). «Родители и опекуны, а также учреждения и должностные лица, на которых возложен надзор за соблюдением законов об охране труда, имеют право требовать досрочного расторжения договора, когда продолжение его угрожает здоровью несовершеннолетнего или вообще клонится к ущербу для него» (ст. 31, предложение 2-ое).

Это постановление КЗоТ следует сопоставить со ст. 9 Гражд. Код.:

---

[9]) Ст. 4, п. «В» пост. СНК РСФСР от 2/VII 1923 г. об изъятиях по распространению КЗоТ изд. 1922 г. на квартирников (см. выше гл. III, § 4).

[10]) См. пост. НКТ СССР от 7/I 1924 г. № 10/304 о вкладном листе в расчетной книжке для квартирников («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 1; ДЗоТ IV, 47).

«Несовершеннолетние, достигшие 14 лет, и лица, взятые под опеку, как расточители, могут совершать сделки с согласия своих законных представителей (родителей или опекунов). Они вправе самостоятельно распоряжаться получаемой ими заработной платой, и отвечают за вред, причиненный их действиями другим лицам» (ср. ст. 7 Гражд. Код., согласно которой дееспособность, т.-е. способность лица своими действиями приобретать гражданские права и создавать для себя гражданские обязанности, возникает в полном объеме с достижением совершеннолетия—18-летнего возраста).

КЗоТ приравнивает несовершеннолетних, в отношении трудового договора, в правах к совершеннолетним, а Гражданский Кодекс оговаривает самостоятельность несовершеннолетних в отношении распоряжения получаемой ими заработной платой. Оба эти положения, взаимно дополняющие друг друга, касаются только несовершеннолетних, достигших 14 лет (см. ст. 9 Гражд. Код. и примеч. к ст. 135 КЗоТ), так как малолетние до 14 лет безусловно не допускаются к наемному труду. При этом малолетние от 14 до 16 лет приравнены к совершеннолетним лишь условно—в зависимости от разрешения инспектора труда на поступление малолетнего на работу [1]). Вместе с тем, оба отмеченные сейчас положения являются изъятием из общего правила статьи 9 Гражд. Код. о том, что несовершеннолетние, достигшие 14 лет, хотя и могут совершать сделки, но только с согласия своих законных представителей (родителей или опекунов). Однако, можно считать, что фактически и разрешение инспектора труда на поступление малолетнего на работу дается в обычных условиях лишь с согласия родителей или опекунов малолетнего; только здесь это согласие родителей или опекунов не имеет самостоятельного формально-правового значения при заключении малолетним трудового договора, но служит лишь неформальным основанием для разрешения инспектора труда [2]).

Предусмотренное в ст. 31 КЗоТ для родителей или опекунов, а также для учреждений и должностных лиц, на которых возложен надзор за соблюдением законов об охране труда, право требовать расторжения трудового договора с несовершеннолетним есть корректив к праву несовершеннолетнего самостоятельно (в возрасте от 14 до 16 лет—с разрешения инспектора труда) заключать трудовой договор и вообще корректив к допущению наемного труда несовершеннолетних. Если продолжение трудового отношения «угрожает здоровью несовершеннолетнего или вообще клонится к ущербу для

---

[1]) Ср. выше гл. II, § 9.

[2]) Ср. ст. 3, предложение 2-е Правил от 31/V 1923 г. об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах (см. выше § 1, примеч. 3): «Родителям или опекунам, на иждивении коих находится безработный подросток в возрасте от 14-ти до 16-ти лет, предоставляется право отказа от предлагаемого биржей труда места обучения» (правовая норма, касавшаяся обязательного найма через органы НКТ,—ср. выше гл. II, § 5).

него», то указанные в законе лица могут потребовать расторжения трудового договора, хотя бы трудовой договор был ранее заключен с их согласия и хотя бы сам несовершеннолетний готов был продолжать работу по трудовому договору.

В ст. 31 КЗоТ угроза здоровью несовершеннолетнего не предполагает непременно вину нанимателя (ср. ст. 48, пункты «а», «б» и «в» КЗоТ) и должна быть понимаема в самом широком смысле слова, в частности, в смысле открывшейся для несовершеннолетнего возможности получить более здоровую работу, безотносительно к характеру менее благоприятных свойств его нынешней работы. В равной мере ущерб, вытекающий для несовершеннолетнего из продолжения трудового отношения, следует понимать не только в смысле неблагоприятных, самих по себе, условий его нынешней работы, но и в смысле открывшейся для несовершеннолетнего возможности попасть в лучшие физические, моральные или культурные условия при отказе от его нынешней работы.

Если ст. 31 КЗоТ говорит о праве определенных лиц «требовать» расторжения трудового договора с несовершеннолетним, то под «требованием» следует разуметь не право предъявления судебного иска, а право непосредственного заявления нанимателю о расторжении трудового договора. Такое заявление обязывает нанимателя произвести расчет с нанявшимся несовершеннолетним и вообще не задерживать его на работе. Можно, самое большее, допустить, что наниматель, не задерживая исполнение предъявленного ему требования, мог бы взыскивать в судебном порядке убытки с родителей или опекунов (но не органов охраны труда), если бы усмотрел, что действия этих лиц, причиняя ему вред, не обоснованы действительными интересами несовершеннолетнего и представляют собой злоупотребление полномочиями, вытекающими для родителей и опекунов из ст. 31.

Ст. 89 КЗоТ не предусматривает выдачи выходного пособия при расторжении трудового договора с несовершеннолетним в порядке ст. 31 по требованию родителей, опекунов или органов охраны труда. Но, с другой стороны, и ст. 90 КЗоТ не упоминает данного случая среди тех случаев расторжения трудового договора, при которых, по КЗоТ, не полагается выходного пособия. Поэтому, вопрос о праве несовершеннолетнего на получение выходного пособия в рассматриваемом случае, при отсутствии вины нанимателя (ср. ст. 48 и ссылку на нее в ст. 89), представляется спорным. Некоторую возможность обосновать в данном случае право несовершеннолетнего на выходное пособие дает пункт «г» статьи 48 КЗоТ. По ст. 89 выходное пособие выдается, между прочим, во всех случаях, предусмотренных в ст. 48; а п. «г» ст. 48 предусматривает право нанявшегося расторгнуть трудовой договор «во всех других случаях, специально предусмотренных законом». Во всех тех случаях, когда расторжение трудового договора по ст. 31 было бы подведено под пункт «г» ст. 48, несовершен-

нолетний имел бы право на выходное пособие. Правда, ст. 48 говорит только о трудовом договоре, «заключенном на срок»; но срочность трудового договора является здесь ограничительным признаком, попавшим в текст закона по вполне очевидному недоразумению, вследствие чего этот ограничительный признак следует считать необязательным для суда [3]).

Заметим, что в ст. 31 выражение «досрочное» расторжение трудового договора является таким же редакционным недосмотром, как в ст. 48 КЗоТ признак срочности трудового договора. Ст. 31, предложение 2-ое имеет, конечно, в виду все вообще трудовые договоры с несовершеннолетними, в том числе договоры, заключенные на срок неопределенный. К договорам же, заключенным на срок неопределенный, не применимо представление о досрочности расторжения договора.

Ст. 11 и 12 Правил об ученичестве от 31-го мая 1923 г. (см. выше § 1, примеч. 3), с одной стороны, несколько ограничивают ст. 31, предложение 2-ое КЗоТ и, с другой, несколько конкретизируют соответствующие положения. Ст. 11 перечисляет основания для досрочного расторжения договора учеником и, кроме оснований, совпадающих с отдельными пунктами ст. 48 КЗоТ, предусматривает: а) случай смерти нанимателя (чем подчеркивается более личный характер трудового отношения между учеником и нанимателем, поскольку на последнем может лежать обязанность лично обучать ученика,—ср. ст. 44, предложение 2-ое КЗоТ [4]), б) случай «медицинского подтверждения

---

[3]) См. в № 9 «Вопросов Труда» за 1923 г. мою заметку о толковании ст. 48 КЗоТ (письмо в редакцию), стр. 54—55.—К. М. Варшавский отрицает право нанявшегося на выходное пособие при расторжении трудового договора по ст. 31 КЗоТ («Трудовое право СССР», стр. 140—141). При этом Варшавский, между прочим, совершенно напрасно приписывает нам, будто бы мы при толковании ст. 31 КЗоТ основываемся на «аналогии с увольнением по непригодности». Признавая с самого начала спорность вопроса, мы указывали и указываем (теперь—в несколько более точной редакции) на «некоторую возможность» обратиться по данному вопросу к ст. 48, п. «г» в связи со ст. 89 КЗоТ. Но мы ни прямо, ни косвенно не касались по данному вопросу ст. 47, п. «в» в связи со ст. 88 КЗоТ. Сложность вопроса, вызывающая осторожный и условный характер наших формулировок, заключается в разнородности тех фактических оснований для расторжения трудового договора, которые охватывает ст. 31. На месте судьи мы подводили бы случай ст. 31 под пункт «г» ст. 48 при угрозе здоровью несовершеннолетнего (хотя бы и без вины со стороны нанимателя) и при ущербе, вытекающем для несовершеннолетнего из продолжения трудового отношения, ввиду неблагоприятных, самих по себе, условий его нынешней работы. Расторжение же трудового договора по ст. 31—ввиду открывшейся для несовершеннолетнего возможности попасть в лучшие условия (см. выше в тексте)—мы склонны были бы приравнять к «прекращению договора по собственному желанию нанявшегося в порядке ст. 46» (т.-е. при найме на срок неопределенный), в каковом случае, согласно ст. 90 КЗоТ, выходное пособие не выдается.

[4]) В типовом трудовом договоре для учеников, занятых в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах (см. выше § 6), в числе оснований для досрочного расторжения договора учеником указан не случай смерти

вредного влияния работы и угрожающих условий для здоровья ученика» и в) желание ученика переменить профессию, при чем в последнем случае ученик обязан предупредить нанимателя при недельном расчете не менее чем за один день, а при двухнедельном или месячном расчете—не менее чем за семь дней [5]). А ст. 12 Правил от 31-го мая 1923 г. предусматривает, что право досрочного расторжения или изменения отдельных пунктов договора с учеником принадлежит также профессиональным организациям, должностным лицам, на которых возложен надзор за соблюдением законов по охране труда, и родителям или опекунам. Здесь ограничением по отношению к ст. 31 КЗоТ является требование о том, чтобы медицинским свидетельством были подтверждены вредное влияние работы и угрожающие условия для здоровья ученика, а равно требование предупреждения нанимателя за указанный срок до расторжения договора в случае желания ученика переменить профессию. Конкретизацией же ст. 31 КЗоТ является здесь указание на то, что право требовать расторжения договора с учеником принадлежит, между прочим, профсоюзам.

§ 9. Организация труда через посредников.

К числу постановлений КЗоТ, которые заслуживали бы особенно обстоятельного комментария, принадлежит ст. 32:

«Когда по трудовому договору производится работа не для лица, непосредственно заключившего договор, а для обслуживаемого им предприятия или хозяйства, или когда производство, в котором работает нанявшийся, составляет часть или отделение другого предприятия,—ответственность по трудовому договору возлагается на предприятие, учреждение или лицо, для которого работа производится» (ст. 32, ч. 1). «По трудовым договорам, заключенным подрядчиком в связи с принятым им на себя подрядом, ответственность несет подрядчик» (ст. 32, ч. 2).

Приведенная статья существенно менялась в последовательных редакциях проекта КЗоТ. Первая часть этой статьи составляет изъятие из общего правила обязательственного права, согласно которому договаривающейся стороной считается и ответственность по договору несет лицо, лично или через представителя заключившее договор от своего имени. Напротив, вторая часть данной статьи оговаривает, что изъятие, предусмотренное в первой части, не распространяется на трудовые договоры, заключенные подрядчиком в связи с принятым им на себя подрядом. Таким образом, вторая часть ст. 32 возвращает нас к отмеченному общему принципу обязательственного права.

нанимателя, а случай перехода предприятия к другому владельцу, т.-е. дана более широкая формулировка соответствующего основания для расторжения договора учеником.

[5]) См. выше § 5, примеч. 2.

Ст. 32, ч. 1 КЗоТ имеет в виду два случая: а) обслуживание нанявшимся не собственного хозяйства непосредственного нанимателя, а хозяйства третьего лица (иначе говоря, наем непосредственным нанимателем рабочей силы для чужого хозяйства) и б) обслуживание нанявшимся не собственного хозяйства непосредственного нанимателя, а производства, составляющего «часть или отделение другого предприятия». Второй случай, строго говоря, является лишь конкретной разновидностью первого случая. Сфера же деятельности подрядчика, о которой говорит ст. 32, ч. 2, рассматривается как обслуживание собственного предприятия (работ) подрядчика.

Итак, ст. 32, ч. 1 имеет в виду наем непосредственным нанимателем рабочей силы для обслуживания чужого предприятия. Это — организация труда через посредников, особенно часто встречающаяся при раздаче работы на дом (квартирничество). В частности же, сюда относятся случаи организации тех или иных работ через подставных лиц, которые, являясь фактически только агентами действительного предпринимателя, формально выступают как самостоятельные предприниматели. С этими явлениями в капиталистическом обществе связаны особенно тяжелые формы эксплоатации труда, вызывавшие, под давлением рабочего движения, вмешательство даже капиталистического законодательства [1]). И в первую очередь мы встречаемся здесь с тягостными для рабочих последствиями как неплатежеспособности посредников и подставных лиц, так и злостного уклонения этих лиц от оплаты произведенных работ. Для устранения возможности подобного рода злоупотреблений КЗоТ возлагает ответственность по трудовому договору на предприятие, учреждение или лицо, для которого в действительности производится работа и которое, следовательно, является фактическим предпринимателем и работодателем, фактической стороной в производственном отношении, принявшем оболочку трудового договора с посредником или подставным лицом. Здесь в новой форме выступает уже отмеченное нами общее положение, согласно которому трудовое право в основе своей регулирует трудовые отношения и лишь косвенно регулирует трудовые договоры.

Ст. 32, ч. 1 говорит только об ответственности действительного нанимателя, как бы устраняя или, по крайней мере, замалчивая ответственность посредника или подставного лица. В Объяснительной записке НКТ к проекту КЗоТ 1922 г. мы читаем по этому поводу следующее:

«При окончательном обсуждении вопроса в комиссии при Совнаркоме 5 октября с/г. (1922 г.—*И. В.*) было решено, в целях упрощения вопроса и устранения двойной ответственности, которая только мешала бы трудящемуся точно

---

[1]) Ср. главу III в моей работе «Примирительное и третейское разбирательство.—Трудовые споры и регулирование труда на Запа[д]е», изд. ВЦСПС.

знать, к кому он должен предъявлять свои требования, установить следующее основное положение: если работа выполняется для предприятия,—ответственность несет предприятие; если работа выполняется для подрядчика,—ответственность ложится на подрядчика».

Приведенные соображения Объяснительной записки и выводы, сделанные из этих соображений в ст. 32, ч. 1 КЗоТ, представляются, по нашему мнению, спорными. Возложение ответственности на действительного предпринимателя могло бы без всяких осложнений сочетаться с признанием ответственности также посредника или подставного лица. О двойной ответственности здесь говорить не приходится: мы имели бы здесь дело с частным случаем солидарной ответственности (ср. ст. 115 Гражд. Код.), при чем уплата вознаграждения за труд действительным предпринимателем освобождала бы от ответственности посредника или подставное лицо и обратно. Устранение ответственности посредника или подставного лица не поможет трудящемуся «точно знать, к кому он должен предъявлять свои требования», так как особенность случаев, покрываемых статьей 32, ч. 1, как раз в том и заключается, что в этих случаях действительный предприниматель может быть для трудящегося замаскирован.

Мы предпочли бы для всех рассматриваемых случаев солидарную ответственность. На таком решении вопроса остановилось постановление СНК РСФСР от 2-го июля 1923 г. об изъятиях по распространению Кодекса Законов о Труде изд. 1922 г. на квартирников (см. выше гл. III, § 4). Ст. 4, п. «Г» постановления от 2-го июля 1923 г. гласит: «Предприятия, учреждения и лица, раздающие работу на дом через доверенных лиц или посредников, несут по отношению к квартирникам солидарную с доверенными или посредниками ответственность». Мы полагаем, однако, что и в других случаях суд никогда не применил бы ст. 32, ч. 1 КЗоТ буквально, т.-е. в смысле освобождения посредника или подставного лица от гражданско-правовой ответственности. Суд должен был бы истолковать ст. 32, ч. 1 только в смысле чисто инструктивного подчеркивания ответственности действительного предпринимателя. Если бы иск был предъявлен рабочим к посреднику или подставному лицу, то суд, привлекая действительного предпринимателя в качестве третьего лица, должен был бы также и посредника или подставное лицо рассматривать как солидарного должника.

Согласно примечанию к ст. 32 КЗоТ, «взаимные претензии предприятий, учреждений или лиц и подрядчиков разрешаются в общем судебном порядке». Здесь имеются в виду те претензии, которые могут возникать на почве несоответствия, с одной стороны, внутренних взаимоотношений между подрядчиками и заказчиками и, с другой,—правила ст. 32 об ответственности перед работниками за уплату им вознаграждения. Оплата рабочей силы подрядчика может в отдельных случаях быть выделена, по договору подряда, из общих расчетов между заказчиком и подрядчиком и может быть особо возложена на заказчика

В таком случае подрядчик, оплативший за свой счет рабочую силу согласно ст. 32, имел бы в соответствующей сумме претензию к заказчику. Подобная претензия, в случае судебного спора, подлежала бы рассмотрению не в особой сессии народного суда, а в общем судебном порядке.

§ 10. Трудовой договор с артелью.

Последний затронутый в КЗоТ вопрос о договаривающихся сторонах трудового договора—это вопрос об артели, как договаривающейся стороне. «При заключении договора с артелью для нанимателя возникают по отношению к каждому лицу, входящему в состав артели и выполняющему у нанимателя обусловленную работу, те же обязанности и права, как если бы он заключил договор с ним лично» (ст. 33). «Обязанности и права» нанимателя—это права и обязанности членов артели. Наем артели порождает параллельные правоотношения: во-первых, правоотношение между нанимателем и артелью и, во-вторых, непосредственные правоотношения между нанимателем и отдельными членами артели, работающими у нанимателя. В вопросах изменения этих правоотношений активным субъектом остается артель, как сторона, заключившая трудовой договор: артель, как таковая, через своих законных представителей может договариваться с нанимателем об изменении условий труда и т. д. Непосредственные же правоотношения между нанимателем и отдельными членами артели означают, что каждый член артели может свои требования, вытекающие из трудового отношения, предъявлять непосредственно к нанимателю. Параллельности правоотношений нанимателя к артели и к отдельным ее членам соответствует требование закона о выдаче общей расчетной книжки для всей артели и расчетных книжек отдельным членам артели (см. выше § 7).

Особенность в положении члена артели заключается в том, что «артель, нанявшаяся по трудовому договору, может, если противное в нем не обусловлено, сама распределять работу между своими члепами и заменять одних членов другими» (ст. 35, ч. 2). Следовательно, в трудовом договоре с артелью отдельные исполнители работы могут быть не индивидуализированы. Напротив, при трудовом договоре с отдельным нанявшимся последний, заключая трудовой договор, является заранее и в полной мере индивидуализированным исполнителем работы: «нанявшийся не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу» (ст. 35, ч. 1). Однако, и при найме артели, по мере фактического выяснения отдельных исполнителей работы, индивидуализируются правоотношения к ним нанимателя, внешним проявлением чего служит выдача расчетных книжек отдельным членам артели, приступающим к работе по трудовому договору с артелью.

Уместно поставить вопрос о том, подлежит ли ст. 33 КЗоТ применению в сфере действия упрощенной регламентации труда, установлен-

ной правилами об условиях труда на сплавных работах и правилами об условиях труда на лесозаготовках (пост. НКТ РСФСР от 12-го апреля 1923 г. и пост. НКТ СССР от 12-го января 1924 г.) [1]). Здесь, при письменной форме трудового договора с артелью, не происходит той выдачи расчетных книжек отдельным членам артели, которая в других случаях внешним образом индивидуализирует правоотношения нанимателя к отдельным членам артели. Однако, правила об условиях труда на сплавных работах и правила об условиях труда на лесозаготовках требуют, чтобы к письменному трудовому договору с артелью прилагался список участвующих в работе рабочих (за исключением артельных работ на молевом сплаве). Можно ли из этого требования о приложении к договору с артелью списка работников делать тот вывод, что в данном случае устанавливаются непосредственные правоотношения между нанимателем и отдельными членами артели? На этот вопрос следует, повидимому, дать отрицательный ответ. Согласно правилам об условиях труда на сплавных работах, на нанимателя возлагается ответственность за невключение в артельные договоры установленных для сплавных работ правовых норм о применении труда подростков и женщин, тогда как за нарушение этих норм наниматель несет ответственность только при индивидуальных трудовых договорах. В правилах же об условиях труда на лесозаготовках совершенно так же, хотя и в менее отчетливой формулировке, поставлен вопрос об ответственности администрации за соблюдение установленных ограничений относительно допущения к работе малолетних [2]). Отсюда должен быть сделан вывод, что действием правил об условиях труда на сплавных работах и правил об условиях труда на лесозаготовках исключается применение ст. 33 КЗоТ.

Что касается ст. 35, ч. 2 КЗоТ, то эта правовая норма, являясь общим правилом при найме артелей, подавно необходима в сфере той упрощенной регламентации труда, которая установлена для сплавных работ и для лесозаготовок. Требование относительно списка рабочих, который должен быть приложен к трудовому договору с артелью, не следует толковать в смысле отсутствия у артелей на сплавных и лесозаготовительных работах права заменять одних своих членов другими. Поскольку противное не обусловлено в трудовом договоре с артелью, постольку артель и здесь сохраняет право заменять одних своих членов другими, но только при таких заменах необходимы соответственные изменения в приложенном к трудовому договору списке работников *).

---

[1]) См. выше гл. III, § 6 и в настоящей главе § 6.

[2]) См. выше гл. III, § 6.

*) Ст. 16 пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 15/XII 1924 г. о трудовых артелях («Изв. ЦИК СССР и ВЦИК», № 19 от 24/I 1925 г.) гласит: «При привлечении трудовой артели к работам, в порядке трудового договора, отношения между сторонами (работодателем и артелью) определяются правилами примечания 1 к ст. 29, а также ст. ст. 30, 33 и 35 Кодекса Законов о Труде».

Отметим постановку двух вопросов, касающихся артелей, в Положении о вербовке торфяников и торфяниц на сезон 1924 г. [3]). Означенное Положение, совершенно не допуская в артели подростков до 16 лет, разрешало агентам-вербовщикам принимать четырех подростков от 16 до 18 лет на артель, а именно—двух в качестве секарей и двух в качестве подносчиков досок, где таковые необходимы, под личной ответственностью старосты артели, на основании метрической выписи, удостоверяющей их возраст, и актов медицинского осмотра, удостоверяющих их пригодность к работе. В случае же, если какая-либо артель торфяников привезла бы с собой для работы малолетних до 16 лет или больше четырех подростков в возрасте 16—18 лет, то таковые не могли быть допущены к работе и должны были направляться обратно на места жительства за счет старосты, а староста постановлением РКК мог быть лишен своих полномочий (ст. 5). Согласно тому же Положению о вербовке торфяников и торфяниц на сезон 1924 г., условия работы и оплаты труда торфяников и торфяниц определялись особым договором Цуторфа и ЦК Всеросс. Союза Горнорабочих на сезон 1924 г., при чем этот договор объявлялся артелям при вербовке, и экземпляр этого договора подписывался представителями артелей и агентом-вербовщиком, а после медицинского осмотра нанимаемых заверялся представителем профсоюза (ст. 9).

§ 11. Обязательная для нанявшегося работа.

Как уже отмечено выше, «нанявшийся не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу» (ст. 35, ч. 1 КЗоТ). Иначе говоря, для нанявшегося, по общему правилу, обязательно личное исполнение работы (ср. ст. 35, ч. 2 КЗоТ,—см. предыдущий параграф).

В предшествующем изложении отчасти уже был затронут вопрос об определенности трудовой функции нанявшегося, т.-е. об определенности требуемой от нанявшегося работы (см. выше § 3). Специально этому последнему вопросу посвящена ст. 36 КЗоТ.

По данному вопросу основное положение КЗоТ гласит, что «наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни, или не соответствующей законам о труде» (ст. 36, ч. 1). Следовательно, внешнюю грань той работы, которая может быть требуема от нанявшегося, непосредственно кладет закон (исключение работы, «сопряженной с явной опасностью для жизни, или не соответствующей законам о труде»); внутреннюю же грань должен класть трудовой договор, конкретизируя ту работу, для которой нанявшийся нанят («род деятельности, для которой последний нанят»). Внешняя законодательная грань абсолютна и неподвижна, поскольку не происходит изменений в трудовом законодательстве; внутренняя же договорная грань в известных случаях раздвигается в силу дальнейших постановлений КЗоТ.

Работой, «не соответствующей законам о труде», является, напр., незаконная сверхурочная работа или—в отношении женщин и несовер-

---

[3]) Утверждено НКТ СССР 28/III 1924 г. за № 145/217—см. «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 15; ДЗоТ IV, 265.

шеннолетних—работа, к которой эти категории работников, в силу закона, не должны допускаться. Или, напр., в отношении женщин, начиная с пятого месяца беременности, командировка вне места постоянной работы является работой, «не соответствующей законам о труде», постольку, поскольку беременная работница не изъявила согласия на такую командировку (ст. 133 КЗоТ).

Первый случай, когда, в силу закона, раздвигаются договорные рамки, ограничивающие требуемую от нанявшегося работу,—это тот случай, «если в предприятии временно нет работы, для которой приглашен трудящийся». В таком случае «нанимателю предоставляется право перевести его (нанявшегося—*И. В.*) на другую, соответствующую его квалификации, работу» (ст. 36, ч. 2, предложение 1-ое КЗоТ). «При отказе трудящегося от выполнения таковой, наниматель имеет право уволить его с выдачей выходного пособия, согласно ст. 89» (ст. 36, ч. 2, предложение 2-ое КЗоТ).

Второй случай, когда договорные рамки, ограничивающие требуемую от нанявшегося работу, раздвигаются и, притом, значительно более широко,—это случай «угрожающей опасности»: «В исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, нанявшемуся может быть поручена работа другого рода, хотя бы и несоответствующая его квалификации» (ст. 36, ч. 3 КЗоТ). Здесь, при иных фактических предпосылках, шире очерчен круг работ, которые могут быть временно потребованы от нанявшегося. Вместе с тем, здесь трудящемуся, при его отказе от потребованной от него работы, не гарантирован льготный порядок увольнения, с выдачей выходного пособия (как в ст. 36, ч. 2). Правда, трудно на точном основании КЗоТ определить последствия незакономерного отказа от выполнения работ, «необходимых для предотвращения угрожающей опасности» (напр., работ по локализации и тушению пожара в предприятии, по предотвращению затопления предприятия и т. д.). Нам представляется правильным соображение, высказанное нам т. Г. С. Ривиным, что в данном случае, поскольку этот случай не подходит ни под один из пунктов ст. 47 КЗоТ, увольнение возможно только в порядке применения ст. 49 КЗоТ, т.-е. только по требованию профсоюза (следовательно, в силу ст. 90 КЗоТ, без выдачи выходного пособия). Следует, однако, подчеркнуть, что ст. 36, ч. 3 не дает оснований требовать от работника такой работы «для предотвращения угрожающей опасности», которая, сама по себе, угрожала бы опасностью данному работнику. Ст. 36, ч. 3 не имеет ничего общего с вопросом об обеспечении выполнения общественно-необходимых опасных работ при тушении пожаров и т. д.

В рассмотренных случаях, когда нанявшийся обязан выполнять иную работу, нежели та, на которую он нанят, «заработная плата не может быть уменьшена, при чем, если временная работа оплачивается выше, чем та, на которую приглашен нанявшийся, то оплата производится по высшей ставке (ст. 64)» (ст. 36, ч. 4 КЗоТ). Ссылка на ст. 64 здесь не

вполне обоснована. Согласно ст. 64, «в случае, если нанявшийся переводится на ниже оплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний заработок, в течение двух недель со дня перевода». Едва ли в ст. 36, ч. 4 имелось в виду ограничить гарантию сохранения прежнего заработка определенным сроком в две недели. Общий случай ст. 64 предполагает изменение трудового договора в части, касающейся трудовой функции нанявшегося, по соглашению между нанявшимся и нанимателем. И ст. 64 есть специальная гарантия для работника, предотвращающая немедленное понижение его заработка при переводе на новую работу. Напротив, в случаях ст. 36, ч. 2 и 3, к которым относится ст. 36, ч. 4, изменение трудовой функции работника не является добровольным для него, так как работник, отказывающийся от выполнения поручаемой ему временной работы, не предусмотренной в трудовом договоре, теряет право на дальнейшее сохранение в силе трудового отношения (см. выше). И имеется, повидимому, достаточно оснований для того, чтобы возложить на нанимателя в полной мере весь материальный риск, все неблагоприятные материальные последствия, связанные с временным изменением трудовой функции нанявшегося, как при временном отсутствии той работы, для которой приглашен нанявшийся, так и при необходимости предотвращения «угрожающей опасности».

Под «заработной платой», которая не может быть уменьшена, в ст. 36, ч. 4 следует понимать прежний средний заработок нанявшегося. Иначе, даже при сохранении прежней тарифной ставки нанявшегося, средний заработок его мог бы понизиться вследствие понижения или отсутствия сдельного приработка при временной работе. Более того, если не иметь здесь в виду сохранение прежнего среднего заработка, то средний заработок мог бы понизиться даже при оплате по высшей ставке, опять-таки вследствие понижения или отсутствия сдельного приработка, каковое изменение в отношении сдельного приработка может не компенсироваться даже повышением основной тарифной ставки. Поэтому и оплата по высшей ставке, предусмотренная в ст. 36, ч. 4 на случай более высокой оплаты временной работы, предполагает оговорку «не ниже прежнего среднего заработка».

То положение, что под «заработной платой», которая не может быть уменьшена, в ст. 36, ч. 4 следует понимать прежний средний заработок нанявшегося,—становится еще более ясным при сопоставлении ст. 36, ч. 4 со ст. 68 КЗоТ. Согласно ст. 68 КЗоТ, «если невыполнение нанявшимся работы было вызвано причинами, от него независящими, то вознаграждение уплачивается по его среднему дневному заработку». В случаях ст. 36, ч. 2 и ч. 3 работник, хотя и не выполняет работу, на которую он приглашен, но выполняет другую работу,—и гарантии оплаты не могут быть здесь ниже, чем по ст. 68. Если же ст. 87 КЗоТ, в связи с примечанием к ней, гарантирует работникам предприятий и учреждений, приостановивших свои работы на срок свыше трех дней и до одного месяца, сохранение толь-

ко тарифной ставки, а не среднего заработка, то, по отношению к общему правилу ст. 68, это есть специальное изъятие для случая особо тяжелого материального положения предприятия или учреждения. И было бы неправильно в случаях ст. 36, ч. 2 и 3 равняться, в отношении размера оплаты, по ст. 87, вместо ст. 68.

Временное отсутствие для отдельного работника такой работы, на которую он приглашен, не следует, как мы видим, смешивать с приостановкой работы в предприятиях и учреждениях, так как для последних случаев в КЗоТ иначе регулируется и вопрос об оплате труда (ст. 87), и вопрос об увольнении (ст. 47, п. «б» и ст. 88). С другой стороны, временное отсутствие для отдельного работника такой работы, на которую он приглашен, не следует также смешивать и с длительным сокращением в предприятии соответствующих работ, так как последний случай подходит под ст. 47, п. «а» и ст. 88 КЗоТ и, следовательно, связан с иной регламентацией вопроса об увольнении. По совокупности пунктов «а» и «б» ст. 47, говорить о «сокращении» работ в предприятии можно только при приостановке этих работ на срок не менее месяца. Таким образом, выдвинутый в ст. 36, ч. 2 признак «временного» отсутствия для отдельного работника такой работы, на которую он приглашен, количественно определяется месячным сроком. Поскольку отсутствие обусловленной работы не может быть доказано на срок, превышающий месяц, постольку наниматель всецело остается, по вопросам увольнения и оплаты, в рамках ст. 36, ч. 2 и ч. 4 КЗоТ, если может предложить нанявшемуся другую работу, соответствующую его квалификации, или же в рамках ст. 68 КЗоТ, если нанявшемуся не может быть предложена другая подходящая работа.

С вопросом об определенности требуемой от нанявшегося работы непосредственно связана также ст. 37 КЗоТ:

«Перевод нанявшегося из одного предприятия в другое или перемещение из одной местности в другую, хотя бы и вместе с предприятием или учреждением, может последовать лишь с согласия рабочего или служащего; при отсутствии такового трудовой договор может быть расторгнут каждой из сторон, при чем нанявшемуся в обоих случаях выплачивается пособие, согласно ст. 89».

Таким образом, КЗоТ присваивает предприятию и местности работы значение существенных элементов в соглашении о роде деятельности нанявшегося. «Местность» выступает здесь, как место жительства работника, обусловленное местом нахождения предприятия. Необходимость же устранения в области трудового права излишних стеснений для перераспределения рабочей силы учтена в ст. 37 в том смысле, что ответственность предприятия или учреждения перед назначенными к переводу работниками, не желающими переменить предприятие или место своего жительства, ограничивается выдачей выходного пособия при увольнении.

§ 12. Предварительное испытание при приеме на работу.

Ряд интересных практических и теоретических вопросов связан с постановлениями КЗоТ по вопросу об испытании при приеме на работу.

«При длительном характере работ окончательному принятию на работу может предшествовать испытание в течение не более 6 дней для рабочего, а для служащего в течение не более двух недель—для неквалифицированных и менее ответственных видов труда, и не более месяца—для ответственных работ» (ст. 38 КЗоТ).

«В зависимости от результатов испытания производится либо окончательное принятие трудящегося на работу, либо отчисление его с уплатою вознаграждения за время испытания по тарифной ставке того разряда, к которому он был отнесен при приеме его на испытание» (ст. 39 КЗоТ).

«О результатах испытания (о принятии или отчислении) наниматель немедленно извещает подлежащие органы НКТ (ст. 7). До истечения срока предварительного испытания трудящийся считается безработным и за ним сохраняется установленная в органах НКТ очередь» (ст. 40 КЗоТ).

Следует в принципе признать, что приведенные ст. 38 и 39 КЗоТ в полной мере распространяются не только на обязательный наем через органы НКТ, о котором скоро можно будет говорить в прошедшем времени, но также на наем в порядке последующей регистрации, на все вообще случаи найма через посреднические бюро по найму и на сферу найма, совершаемого без какого бы то ни было участия органов НКТ [1].

Ст. 38 устанавливает сроки для предварительного испытания при приеме на работу. Этими сроками ограничивается продолжительность периода, в течение которого работник может быть оставлен в неизвестности относительно того, удовлетворяет ли его квалификация нанимателя или последний откажется от окончательного приема на работу, ввиду неудовлетворительных результатов испытания.

Отчетливо поставлен вопрос о правовом значении сроков предварительного испытания при найме через посреднические бюро по найму. Согласно инструкции Отдела Рынка Труда НКТ СССР от 27-го сентября 1924 г. о порядке организации и деятельности посреднических бюро по найму [2], нанимателю предоставляется право в течение установленного в ст. 38 КЗоТ срока, в случае, если посланный кандидат оказался непригодным, вернуть его в бюро и требовать присылки другого, при чем за присылку, взамен непригодного кандидата, другого плата не взимается (ст. 27 инстр. от 27/IX 1924 г.). В случае же неполучения от нанимателя в срок, указанный в ст. 38 КЗоТ, изве-

---

[1] См. выше гл. II, § 5.

[2] «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 39.

щения об отказе в приеме посланного бюро кандидата, последний считается принятым, и сделка по найму признается заключенной (ст. 28).

Согласно ст. 5 и примеч. к ней Правил от 31-го мая 1923 г. об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах (см. выше § 1, примеч. 3), договор ученичества должен быть заключен в письменной форме «не позже двух недель со дня поступления ученика на работу» (см. выше § 6). Повидимому, будет правильным рассматривать этот двухнедельный срок, как специально установленный срок предварительного испытания при приеме на работу учеников в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах.

Квалификация, по которой производится испытание, может отличаться от той квалификации, которая была заявлена при предъявлении спроса на рабочую силу в орган НКТ. Уже до «предварительного» испытания еще более предварительный опрос нанимающегося и рассмотрение могущих иметься у него на руках документов (прежние расчетные книжки, удостоверения о прежней его работе) могут иногда дать возможность нанимателю установить несоответствие работника той квалификации, на которую был предъявлен спрос в орган НКТ. В таком случае наниматель может, если готов будет примириться с обнаружившимся уже несоответствием квалификации, допустить работника к предварительному испытанию по выяснившейся при опросе квалификации.

В указанном сейчас смысле приходится понимать и ст. 39 КЗоТ, по которой, в случае неудовлетворительных результатов испытания, работник отчисляется «с уплатой вознаграждения за время испытания по тарифной ставке того разряда, к которому он был отнесен при приеме его на испытание». Однако, Наркомтрудом, в порядке толкования, была внесена поправка в ст. 39 КЗоТ, ближайшим образом касавшаяся обязательного найма через органы НКТ. А именно, согласно ст. 2 инструкции НКТ СССР от 13-го августа 1923 г. № 27 о порядке направления ищущих труда на работу биржами труда [3]), в случае допуска безработного к испытанию, оплата в зависимости от качества работы производится по оценке РКК, при чем безработный может быть оплачен и ниже той квалификации, какая была истребована с биржи труда, но не ниже ставки чернорабочего [4]). Если же посланный безработный действительно оказался непригодным из-за несоответствия заявленному на-

---

[3]) «Изв. НКТ СССР и РСФСР» 1923 г., № 3/27; ДЗоТ III, 26.

[4]) См. ниже гл. VIII, § 2.—Ср. более ранний циркуляр НКТ от 8/VI 1923 г. № 246/12 о недопустимости регистрации коллективных договоров, содержащих противоречия с Кодексом Законов о Труде (Приложение к № 21 «Изв. НКТ» за 1923 г.; ДЗоТ III, 63): «Не выдержавший испытания трудящийся должен оплачиваться за время испытания по той квалификации, к которой он был отнесен при приеме на испытание, а не по квалификации произведенной им работы (ст. 39 Кодекса Законов о Труде)».

нимателем требованию без производства испытания, то компенсация безработному за потерянное время не выплачивается. Такая постановка вопроса представляется, по существу, наиболее правильной, и, притом, независимо от обязательности трудового посредничества (обязательный наем через органы НКТ) или необязательности его (наем через посреднические бюро по найму).

Предварительное испытание работника нанимателем при приеме на работу не следует смешивать с практическим испытанием безработных, производимым органами трудового посредничества либо в предприятиях, либо в мастерских или школах Главпрофобра для определения квалификации безработных. Относительно обязательного найма через органы НКТ было специально разъяснено, что практическое испытание безработных не исключает права хозяйственных органов при приеме безработного на работу подвергать последнего предварительному испытанию согласно ст. 38 КЗоТ [5]). Но, конечно, вопрос о предварительном испытании при приеме на работу отпадает в том случае, когда безработный, согласно установленной при практическом испытании квалификации, направляется на работу в то самое предприятие, в котором он был подвергнут практическому испытанию [6]).

От выяснения непригодности работника при предварительном испытании следует отличать последующее обнаружение непригодности к работе нанявшегося, уже окончательно принятого на работу [7]).

По поводу всей совокупности постановлений КЗоТ о предварительном испытании (ст. 38—40) может возникнуть вопрос о правовом положении работника в период испытания. Иногда вопрос этот облекают в форму вопроса о том, связаны ли работник и наниматель в период испытания трудовым договором.

Будем ли мы, или не будем говорить о трудовом договоре в применении к периоду предварительного испытания, необходимо установить следующее бесспорное положение: в период предварительного испытания мы, во всяком случае, имеем дело с трудовым отношением между работником и нанимателем. Все правовые гарантии, которые советское трудовое право обеспечивает трудящимся, в основе своей связаны именно с трудовым отношением, как таковым, и лишь косвенно связаны с трудовым договором, как правовой формой трудового отношения [8]). Следовательно, в принципе трудовое отношение в период предварительного испытания подчинено тому же правовому регулированию, как и трудовое отношение после окончательного принятия на работу. Различие в правовом положении работника, проходящего предварительное испытание, и работника, окончательно принятого на работу, исчерпывается моментами, специально указанными в КЗоТ: во-первых, трудовое отношение с работником, находящимся на испытании, может быть прекращено не только по общим основаниям для прекращения трудового отношения, но также на основании выяснившихся неудовлетворительных результатов предварительного испытания (ст. 39 КЗоТ), и, во-вторых, «до истечения срока предварительного испы-

[5]) П. 10 цирк. НКТ СССР от 4/VII 1924 г. № 296/253 о практическом испытании безработных («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 27).

[6]) По окончании практического испытания безработному выдается удостоверение о проделанной им пробной работе и об отнесении его к той или иной категории профессии. Удостоверение выдается за подписями заводоуправления, а также председателя и секретаря местной РКК, а в мастерских и школах Главпрофобра—за подписями администрации последних (ст. 8 цирк., указ. в предыдущем примечании).

[7]) См. выше гл. II, § 6 и ниже—гл. VI, § 4 и гл. VIII, § 7.

Ср. выше гл. III, § 1.

тания трудящийся считается безработным и за ним сохраняется установленная в органах НКТ очередь» (ст. 40 КЗоТ) *).

Требование об определенности трудовой функции работника, во всяком случае, должно быть выполнено при приеме на испытание, с возможным, конечно, последующим изменением соглашения о трудовой функции работника, поскольку результаты испытания оказались бы неудовлетворительными для квалификации, бывшей предметом испытания, но работник все-таки был бы принят на работу по выяснившейся его квалификации. Точно так же и требование об определенности условий труда Кодекс Законов о Труде относит не к моменту окончательного принятия на работу, а к моменту предъявления в орган НКТ спроса на рабочую силу (относительно ст. 8 КЗоТ см. выше в § 3). Семидневный же срок для выдачи расчетной книжки, согласно специальному постановлению о расчетных книжках, исчисляется с момента окончательного принятия на работу (см. выше § 7),—и совершенно ясно, что выдача расчетной книжки до окончательного принятия на работу представлялась бы преждевременной и излишней.

Если мы обратимся теперь к вопросу о том, можно ли в применении к периоду предварительного испытания говорить о наличии трудового договора, то этот последний вопрос предстанет перед нами не как вопрос практического значения, а просто как вопрос терминологии. При самом приеме работника на испытание мы имеем со стороны нанимателя условное предложение принять работника на работу, при чем прием на работу поставлен здесь в зависимость от подлежащего выяснению условия пригодности работника к предлагаемой работе. В равной мере со стороны работника, при самом поступлении работника на испытание, мы имеем согласие на означенное условное предложение. Поэтому совершенно бесспорно, что в период предварительного испытания мы имеем дело с договорными отношениями между работником и нанимателем. Но эти договорные отношения предварительного характера мы не обязаны непременно называть трудовым договором.

С точки зрения правовых понятий, принятых советским Гражданским Кодексом (см. ст. 41), возможны три ответа на затронутый нами вопрос о том, имеем ли мы в период предварительного испытания дело с трудовым договором: 1) можно считать трудовой договор заключенным уже в момент приема работника на предварительное испытание, но заключенным под отменительным условием неудовлетворительных результатов испытания, или 2) можно считать трудовой договор заключенным уже в момент приема работника на предварительное испытание, но заключенным под отлагательным условием удовлетворительных результатов испытания, или, наконец, 3) можно считать, что моментом заключения трудового договора является момент окончательного принятия на работу по выяснении удовлетворительных результатов испытания. Выбор между этими «конструкциями» можно спокойно предоставить свободному досугу и личному вкусу отдельных работников советского трудового права. Важно только, чтобы работники советского права не подражали буржуазной юриспруденции и не подчиняли спорным логическим конструкциям реального правового регулирования общественных отношений. В рассмотренном нами вопросе подобная опасность, как видно из предшествующего изложения, в полной мере устранена, так как ни одна из указанных «конструкций» не может дать даже повода или соблазна к каким-либо особым практическим выводам.

---

*) Последнее положение устарело в связи с отменой обязательности найма через органы НКТ.

Глава V.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР [1]).

Выдающемуся практическому значению коллективных договоров [2]) соответствует то значительное внимание, которое уделяет им действующее советское законодательство о труде. Коллективным договорам посвящена глава IV КЗоТ и, вместе с тем, о коллективных договорах упоминает ряд статей в других главах КЗоТ (ст. 27, 28, 52, 58, 66, 71, 85, 93, 123, 146, 151, 169—172). Понятие «договоры и соглашения о труде» (ст. 4), а равно и понятие «договоры» в ст. 60 и в некоторых других статьях КЗоТ охватывают, в частности, коллективные договоры. За пределами трудового кодекса отдельным вопросам коллективных договоров, главным образом—вопросу о их регистрации, специально посвящено несколько постановлений НКТ и, кроме того, ряд постановлений, дополняющих КЗоТ, упоминает о коллективных договорах в связи с разными вопросами трудового права.

В настоящей главе мы сначала рассмотрим постановку вопроса о коллективных договорах в КЗоТ, в связи с дополнительными к КЗоТ постановлениями. Затем, после анализа норм действующего права, касающихся коллективного договора, мы остановимся на теоретическом вопросе о взаимоотношении коллективного и трудового договора и на одной организационной идее, которая нашла себе в свое время отражение в истории проекта КЗоТ 1922 г., а именно на идее декретирования обязательности коллективных договоров. Вопрос об осуществлении расценочно-конфликтными комиссиями ближайшего надзора за исполнением коллективных договоров (ст. 26 КЗоТ) отнесен к главе VIII, специально посвященной расценочно-конфликтным комиссиям. Разбирательство же трудовых споров, связанных с коллективными договорами, в примирительно-третейских инстанциях при органах НКТ является неразрывной частью общего вопроса о примирительных камерах и третейских судах, которому посвящена глава VII [3]).

---

[1]) В основе настоящей главы лежит моя статья «Основные вопросы коллективного договора по Кодексу Законов о Труде», напечатанная в № 5—6 «Вопросов Труда» за 1923 г.

[2]) Ср. выше гл. I, § 5.

[3]) Обращаем внимание читателя на статью т. Г. С. Ривина «Коллективный договор в СССР.—Законодательная нормировка колдоговора и его социально-экономическое

§ 1. Содержание коллективного договора.—Профсоюз, как договаривающаяся сторона коллективного договора.

Кодекс Законов о Труде следующим образом определяет понятие коллективного договора: «Коллективный договор есть соглашение, заключаемое профессиональным союзом (ст. ст. 152 и 153), как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем, с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых (ст. 17) и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма (ст. ст. 27 и 28)». Это определение (ст. 15 КЗоТ) касается как вопроса о договаривающихся сторонах коллективного договора, так и вопроса о содержании этого договора.

Ст. 15 КЗоТ определяет характерное содержание коллективных договоров, как установление «условий труда и найма», т.-е. как установление трудовых норм (норм, регулирующих труд). Если наряду с этим ст. 15 говорит, что коллективный договор «определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма», то эта последняя формула, о теоретической несостоятельности которой мы будем говорить ниже (см. § 8), является только неудачным выводом из предшествующей части определения коллективного договора и, во всяком случае, по существу ничего нового не прибавляет.

Понятие трудовых норм обозначено в ст. 15 КЗоТ, как «условия труда и найма». Едва ли есть основание, при анализе терминологии КЗоТ, усматривать в выражении «условия найма» иной смысл, чем в выражении «условия труда». Но следует отметить, что трудовыми нормами коллективных договоров могут регулироваться не только «условия труда» (в обычном смысле этих слов), но также порядок приема на работу и порядок прекращения трудового отношения, напр., в советской практике коллективными договорами устанавливается преимущественный наем членов профсоюзов и увольнение не-членов в первую очередь при сокращении штатов или работы (подробнее ср. ниже в § 2).

Кроме трудовых норм, коллективные договоры могут заключать в себе также другие постановления, регулирующие взаимоотношения между нанимателями и профсоюзами, напр., об отчислениях на культурно-просветительные нужды. В характерном же содержании коллективных договоров, т.-е. в устанавливаемых коллективными договорами трудовых нормах, принято различать тариф заработной платы, который может быть связан с нормами выработки, и так называемые правовые нормы. Нет надобности особо подчеркивать, что термин

значение» в т. II «Записок Коммунистического Университета имени Я. М. Свердлова».—В социально-экономической литературе отметим работу И. А. Трахтенберга «Коллективный договор» (4-ое изд. ВЦСПС 1924 г.). В этой работе отдельная глава посвящена коллективному договору в СССР.

«правовые нормы», при противопоставлении его тарифу заработной платы, получает совершенно условный смысл, так как коллективно-договорные нормы заработной платы, конечно, также являются правовыми нормами.

В КЗоТ нашло себе отражение, хотя и за пределами главы IV, обычное в советской практике противопоставление коллективных договоров в тесном смысле слова, с одной стороны, и так наз. тарифных соглашений, с другой (ст. 170 КЗоТ). «Тарифные соглашения»—это те коллективные договоры, которые ограничиваются установлением тарифа заработной платы и не заключают в себе так наз. правовых норм. Случайно упоминая о тарифных соглашениях, КЗоТ не связывает с этой разновидностью коллективных договоров никаких специальных постановлений.

На-ряду с тарифными соглашениями в советской практике встречались коллективные договоры, которые ограничивались установлением правовых норм, имея в виду регулирование размера заработной платы посредством дополнительных тарифных соглашений.

Трудовые нормы коллективных договоров являются нормами минимальными, т.-е. гарантией минимума выгод для работников. Это положение закреплено постановлениями КЗоТ, лежащими за пределами главы IV (ст. 28 и 52). КЗоТ устанавливает, как уже отмечено выше, определенную иерархию минимальных трудовых норм, при чем коллективно-договорный минимум, будучи подчинен законодательному минимуму, в свою очередь подчиняет себе минимальные нормы, устанавливаемые правилами внутреннего распорядка. Подобно законодательному минимуму и подобно минимальным нормам правил внутреннего распорядка, коллективно-договорный минимум подчиняет себе трудовые договоры (ст. 4, 19, 28 и 52 КЗоТ) [1]).

Согласно приведенной ст. 15 КЗоТ, со стороны работников коллективный договор может быть заключен только профессиональным союзом. При этом ссылка на ст. 152 и 153 КЗоТ определенно подчеркивает, что под «профессиональным союзом» нельзя понимать первичные органы профсоюзов в предприятиях, учреждениях или хозяйствах, т.-е. комитеты рабочих и служащих (фабрично-заводские, рудничные, постоечные, местные и т. п. комитеты) или заменяющий эти комитеты делегатский институт. Уже в самом заголовке главы XV КЗоТ, посвященной профсоюзам, противопоставлены собственно «профессиональные (производственные) союзы рабочих и служащих», с одной стороны, и «их органы в предприятиях, учреждениях и хозяйствах», с другой. Первая часть гл. XV говорит собственно о профсоюзах (ст. 151—155), вторая часть — об упомянутых первичных органах профсоюзов (ст. 156—165), наконец, последние две статьи главы XV одинаково касаются как собственно профсоюзов, так равно их первичных органов в предприятиях, учреждениях и хозяйствах (ст. 166—167). Таким обра-

---

[1]) Ср. выше гл. II, § 2; гл. IV, § 2 и ниже—гл. VI, § 1.

зом, термин «профессиональный союз» не распространяется в КЗоТ на первичные органы профсоюзов, но означает вышестоящие профсоюзные органы. В определении же коллективного договора сопутствующая термину «профессиональный союз» ссылка на статьи первой части главы XV (ст. 152 и 153) особо подчеркивает, что здесь имеется в виду собственно «профессиональный союз», но отнюдь не первичные органы профсоюзов в отдельных предприятиях, учреждениях и хозяйствах.

Мы видим, что, уже в силу определения коллективного договора (ст. 15 КЗоТ), коллективный договор может быть заключен со стороны работников только профсоюзом, но не представительством работников отдельного предприятия, учреждения или хозяйства. В главе XV КЗоТ ст. 151 особо оговаривает права профсоюзов заключать коллективные договоры, но такое право не предусмотрено в ст. 158, перечисляющей предметы деятельности представительства работников отдельного предприятия, учреждения или хозяйства [2]).

Постановление ст. 15 КЗоТ о том, что со стороны работников коллективный договор может быть заключен только профсоюзом, связано, по мнению К. М. Варшавского, с «тенденцией монополизации и централизации, проникающей все наше профессиональное (и не только профессиональное) строительство» («Трудовое право СССР», стр. 30). Подобное социологическое обобщение должно, конечно, встретить самый решительный отпор [3]). Что же касается непосредственно вопроса о кол-

---

[2]) Ср. выше гл. II, § 4.—Согласно ст. 2 действующих Правил регистрации коллективных договоров (см. ниже § 5), коллективный договор должен быть подписан, с одной стороны, президиумом профсоюза и, с другой, председателем и секретарем правления хозяйственного объединения, при единоличном же управлении предприятием—ответственным руководителем его.—Вопреки ясному смыслу КЗоТ, в практике встречались случаи заключения и регистрации коллективных договоров, в которых договаривающейся стороной являлся не профсоюз, а группа отдельных рабочих и служащих (см. цирк. НКТ от 8/VI 1923 г. № 246/12 о недопустимости регистрации коллективных договоров, содержащих противоречия с Кодексом Законов о Труде,—Приложение к № 21 «Изв. НКТ» за 1923 г.; ДЗоТ III, 63).

[3]) Монополистическая тенденция есть характерная черта также и для профсоюзов в буржуазно-капиталистическом обществе (монополизация организованного влияния, со стороны рабочих, на условия труда и, как средство к этой цели, монополизация предложения товара—рабочей силы). При диктатуре пролетариата эта монополистическая тенденция связана с иным кругом задач; в сфере социалистического хозяйства она не определяется условиями классовой борьбы и т. д. Но утверждать, что монополистическая тенденция есть особая характерная черта **советских** профсоюзов—это значит совершенно искажать историческую перспективу. Упоминаемая же Варшавским тенденция централизации могла бы быть усмотрена, поскольку речь идет о коллективно-договорной практике, не в заключении коллективных договоров **профсоюзами**, а в **централизованном** заключении коллективных договоров. В этом отношении советская практика коллективных договоров не опередила, например, Германию. Верно, конечно, что в общем профсоюзное регулирование условий труда в СССР, осуществляемое руководящими директивами ВЦСПС и ЦК отдельных профсоюзов, более централизовано, чем где бы то ни было. Будет, однако, величайшей односторонностью, если мы станем **единство** советского профессионального движения, выражающееся и в строении советских союзов, и в их деятельности, характеризовать, как проявление какой-то особой централистиче-

лективных договорах, то стремление к тому, чтобы со стороны работников коллективный договор непременно заключался профсоюзом, есть общая тенденция мирового профессионального движения. И, при этом, поскольку на Западе фабзавкомы начинают постепенно превращаться в органы профсоюзов, постольку общая тенденция профессионального движения состоит в том, чтобы в заключении коллективных договоров непременно участвовали профсоюзные органы, стоящие выше фабзавкома. Ст. 15 КЗоТ, отнюдь не выявляя какой-либо особой тенденции советских профсоюзов, только закрепляет в советском законодательстве общую тенденцию мирового профессионального движения, закрепляет в советском законе то положение, которое и в практике буржуазно-капиталистических стран господствует при развитом профессиональном движении.

В связи с вопросом о профсоюзе, как договаривающейся стороне коллективного договора, отметим здесь же, что ст. 20 КЗоТ устраняет имущественную ответственность профсоюзов по коллективным договорам. Тот же самый принцип освобождения профсоюзов от имущественной ответственности должен по аналогии применяться к случаям нарушения работниками или органами профсоюзов условий труда, установленных постановлением примирительной камеры или третейского суда.

Закрепленное в КЗоТ освобождение профсоюзов от имущественной ответственности по коллективным договорам является одной из характерных черт советского коллективно-договорного права. В буржуазно-капиталистическом обществе предпринимательские круги неизменно придавали большое значение вопросу о предъявлении исков об убытках к отдельным рабочим и, в особенности, к профсоюзам за стачки, нарушающие коллективный договор, примирительное постановление или третейское решение. Против таких покушений на союзные фонды профсоюзам приходилось в разных странах и в разное время вести упорную борьбу. При этом профсоюзы всегда и всюду естественно признавали, что полный отказ от гражданской правоспособности (от прав юридического лица), если он только возможен, предпочтительнее для них, чем

ской тенденции советских профсоюзов. Последние не только наиболее централизованы в своем строении и в своей деятельности, но также наиболее близки к рабочей массе. Построенные и живущие на основе демократического централизма, советские профсоюзы одинаково развили оба организационных начала—и централизм, и демократизм. Этой второй стороны дела не видит или не хочет видеть буржуазная критика,—и рассматриваемое социологическое обобщение Варшавского, вопреки его самым благим намерениям, все-таки есть характерная формула буржуазной критики советского «профессионального (и не только профессионального) строительства». Между тем, в другом месте своей книги Варшавский пишет: «Принцип демократического централизма, положенный в основу всего советского строительства, государственного и общественного, требует единства профессиональных организаций» и т. д. (стр. 157). Автор должен был бы сделать выбор между двумя местами своей собственной книги. Ибо «демократический централизм» и «тенденция централизации»—два слишком различных понятия.

риск разорения от судебных процессов. При советской же власти необходимость устранения имущественной ответственности профсоюзов по коллективным договорам представлялась, конечно, совершенно бесспорной.

§ 2. Круг работников, охватываемых коллективным договором.

Нашему рассмотрению подлежат два вопроса о *сфере действия* коллективного договора: во-первых, вопрос о круге *работников*, охватываемых коллективным договором, и, во-вторых, вопрос о круге охватываемых коллективным договором *предприятий* (учреждений, хозяйств). Первый вопрос мы рассмотрим в настоящем параграфе, второй—в следующем параграфе.

Как *общее правило*, «условия коллективного договора распространяются на всех лиц, работающих в данном предприятии или учреждении, независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза, заключившего договор, или нет» (ст. 16 КЗоТ). В виде *изъятия* из этого общего правила, «действие коллективного договора не распространяется на лиц административного персонала, пользующихся правом приема и увольнения» (примеч. к ст. 16 КЗоТ). Как приведенное сейчас общее правило, так и изъятие из него нуждаются в некоторых пояснениях.

При заключении коллективных договоров профсоюзы выступают в качестве представителей не только своих членов, но вообще лиц, *работающих по найму* (ср. ст. 151 КЗоТ) [1]. Здесь имеет, однако, место одно ограничение: профсоюзы не являются представителями тех лиц, которые, согласно профсоюзным нормам, *не могут* или, иначе говоря, *не имеют права* состоять членами профсоюза [2]. Если ст. 16 КЗоТ закрепляет *обязательное* распространение действия коллективного договора на всех работников предприятия, независимо от их принадлежности к профсоюзу, заключившему договор, то при этом имеются в виду только те лица, которые могут состоять членами профсоюзов. Профсоюзы, не допуская определенные категории лиц в свои ряды, тем самым в принципе отказываются защищать интересы этих лиц. Правда, в отдельных случаях профсоюзы могут быть определенно заинтересованы в том, чтобы к таким лицам применялся

---

[1]) См. выше гл. II, § 4.

[2]) Основной профсоюзной нормой по вопросу о том, какие лица не имеют права состоять членами профсоюзов, является 1-е предложение 7-го пункта резолюции по организационному вопросу V Всеросс. Съезда профсоюзов: «Безусловно не могут быть членами союза: а) кустари, б) члены артелей, коммун и товариществ, в) владельцы или арендаторы предприятия или доверенные предпринимателя, г) административные лица частных предприятий, имеющие право найма и увольнения рабочих и служащих, д) прежние активные слуги царского режима».—О праве квартирников состоять членами профсоюзов см. выше гл. III, § 4.

коллективно-договорный минимум. Этот интерес профсоюзов должен быть в подлежащих случаях учтен в практике толкования коллективных договоров. Но категорическая принудительная норма ст. 16 КЗоТ имеет, несомненно, в виду только тех лиц, которые могут состоять членами профсоюзов [3]). Вопрос же о разных категориях лиц, которые не имеют права быть членами профсоюзов, является настолько сложным, что было бы неправильным усматривать в ст. 16 КЗоТ намерение законодателя дать мимоходом упрощенное решение этого вопроса. Данный вопрос частично затронут только в примечании к ст. 16 (см. ниже).

Постановление ст. 16 КЗоТ о распространении «условий коллективного договора» на всех работников предприятия или учреждения, независимо от принадлежности к профсоюзу, заключившему коллективный договор, касается только коллективно-договорных условий труда. По отношению же к вопросам приема на работу и увольнения практика признавала, что коллективные договоры могут ставить членов профсоюзов, с одной стороны, и не-членов, с другой, в неравное положение. Когда издавался КЗоТ 1922 г., являлось общепризнанным, что коллективные договоры могут предоставлять членам профсоюзов определенные преимущества при приеме на работу и увольнении, а именно—в виде преимущественного найма членов профсоюзов и в виде увольнения не-членов в первую очередь при сокращении штатов или работы.

В сфере обязательного найма через органы НКТ, отходящего теперь в область истории [4]), право членов профсоюзов быть направленными на работу преимущественно перед не-членами было уже к моменту издания КЗоТ 1922 г. закреплено инструкцией НКТ от 15-го июня 1922 г., № 89, о порядке направления безработных на работу биржами труда [5]). В дальнейшем же это преимущественное право членов профсоюзов перешло из означенной инструкции в инструкцию НКТ СССР от 13-го августа 1923 г., № 27, о порядке направления ищущих труда на работу биржами труда [6]). Поэтому, в отношении обязательного найма через органы НКТ, упоминание в коллективных договорах о преимущественном найме членов профсоюзов являлось только простым повторением нормы действующего законодательства о труде. Но для найма в порядке последующей регистрации соответствующее преимущество для членов профсоюзов, не закре-

---

[3]) Противоположный взгляд защищает С. Рабинович-Захарин в статье «Коллективный (тарифный) договор по германскому и советскому праву» («Вопросы Труда» 1924 г., № 9, стр. 100). С. Рабинович-Захарин там же отмечает, что в некоторых коллективных договорах встречается пункт об изъятии из действия договора лиц, не имеющих права состоять членами профсоюзов, и что органы НКТ такие договоры к регистрации принимают, хотя и не без колебаний.

[4]) См. выше гл. II, § 5.

[5]) «Изв. НКТ» 1922 г., № 2/11; ДЗоТ II, 35.

[6]) «Изв. НКТ СССР и РСФСР» 1923 г., № 3/27; ДЗоТ III, 26.

пленное в действующем законодательстве о труде, могло и может устанавливаться только коллективными договорами. В равной мере, поскольку в коллективных договорах помещается правило об увольнении не-членов профсоюзов в первую очередь при сокращении штатов или работы, постольку это правило, как не закрепленное действующим законодательством о труде, непосредственно устанавливается коллективными договорами.

Как установлено ВЦСПС по союзной линии и Наркомтрудом по советской, право преимущественного найма не может принадлежать только членам профсоюза, заключившего коллективный договор, но должно распространяться также на членов других профсоюзов [7]). «Разделение при найме рабочих членов союзов»,—гласит циркуляр ВЦСПС о приеме на работу членов союза, опубликованный 12-го ноября 1922 г.,—«по принадлежности их к тому или другому союзу, в корне противоречит принципам нашего профессионального движения и означает ничем не прикрытую цеховщину». И далее: «Члены всех союзов должны пользоваться одинаковым преимуществом при найме на работу, и подразделение их может итти только по профессиям и степени квалификации... Преимущество первоочередного найма на работу членов союза перед не-членами должно распространяться на всех членов союза вообще, независимо от принадлежности их к тому или другому союзу и независимо от того, каким образом заключается коллективный договор. В соответствии с этой директивой, ВЦСПС предлагает формулировать в коллективных договорах условие о первоочередном найме на работу членов союзов».

Постановление КЗоТ о том, что действие коллективного договора не распространяется на лиц административного персонала, пользующихся правом приема и увольнения (примеч. к ст. 16), заставляет нас снова вернуться к вопросу о тех категориях лиц, которые, согласно профсоюзным нормам, не могут состоять членами профсоюзов. К одной из таких категорий принадлежат, на-ряду с владельцами или арендаторами предприятий и доверенными предпринимателя, также все административные лица частных предприятий, имеющие право найма и увольнения рабочих и служащих (см. выше примеч. 2). Условия труда этого административного персонала частных предприятий совершенно безразличны для профсоюзов. И поэтому, даже независимо от примечания к ст. 16 КЗоТ, действие коллективных договоров, уже просто в порядке их правильного толкования, не могло бы распространяться на административный персонал частных предприятий, пользующийся правом приема и увольнения. Напротив, в государственных предприятиях

---

[7]) См. упомянутые инстр. НКТ от 15/VI 1922 г. № 89 и от 13/VIII 1923 г., № 27,—цирк. ВЦСПС о приеме на работу членов союза, опубликованный в № 255 «Труда» от 12/XI 1922 г. (ДЗоТ II, 68),—цирк. Конфликтного Отдела НКТ от 18/XI 1922 г. № 27/229/орг. о недопустимости предоставления коллективными договорами преимуществ членам одного союза перед членами другого союза («Изв. НКТ» 1922 г., № 12/21; ДЗоТ II, 69).

и учреждениях лица административного персонала, пользующиеся правом приема и увольнения, могут состоять членами профсоюзов. Ввиду этого обстоятельства, а также ввиду того, что постановление примечания к ст. 16 КЗоТ не является правовой гарантией ни для общей массы рабочих и служащих, ни для той категории старших служащих, о которых идет речь в примечании к ст. 16,—нет никаких оснований признавать данное постановление принудительной нормой в отношении лиц административного персонала, пользующихся правом приема и увольнения в государственных предприятиях и учреждениях. В отношении этих лиц постановление примечания к ст. 16 КЗоТ должно действовать в качестве диспозитивной (восполняющей) нормы, т.-е. лишь при отсутствии в коллективном договоре противоположного соглашения [8]).

Необходимо, однако, подчеркнуть, что коллективный договор никогда не может регулировать условия труда лиц, заключающих этот договор от имени предприятия или учреждения. Лицо, возглавляющее предприятие или учреждение, не может, конечно, договариваться с профсоюзом в коллективном договоре об условиях своей службы. Условия службы такого лица могут определяться только вышестоящим органом, от которого данное лицо имеет полномочие на заведывание предприятием или учреждением. В соответствии с этим, напр., в ст. 30 положения о трестах от 10-го апреля 1923 г. предусмотрено, что размер и форма вознаграждения председателю и членам правления или единоличному управляющему, заменяющему правление, назначается ВСНХ, а вознаграждение директору-распорядителю определяется правлением и утверждается ВСНХ.

К вопросу о круге работников, охватываемых коллективным договором, имеет непосредственное отношение ст. 4, п. «Б» постановления СНК РСФСР от 2-го июля 1923 г. об изъятиях по распространению Кодекса Законов о Труде издания 1922 г. на квартирников. В дополнение к ст. 15 КЗоТ, означенная ст. 4, п. «Б» постановления от 2-го июля 1923 г. установила следующую правовую норму: «Когда наниматель заключил с профсоюзом коллективный договор, распростра-

---

[8]) Положение, формулированное в примеч. к ст. 16 КЗоТ, последовательно проведено в примерном трудовом договоре для лиц, получающих персональные оклады (см. цирк. письмо НКТ СССР от 13/II 1924 г. о проведении инструкции НКТ СССР от 6/XII 1923 г. о порядке определения особых фондов для выплаты персональных окладов, — «Изв. НКТ СССР 1924 г., № 6 — 7; ДЗоТ IV, 76). Согласно примечанию 2-му к этому примерному трудовому договору, в трудовые договоры с лицами высшей администрации, пользующимися правом увольнения и приема работников, не следует вставлять пункт 3-й примерного договора о том, что трудовой договор с персональщиком заключается в дополнение к общему коллективному договору предприятия или учреждения и что коллективный договор должен применяться к персональщику во всех пунктах, кроме особо оговоренных в трудовом договоре. Примечание 2-е к указанному примерному трудовому договору ссылается на примечание к ст. 16 КЗоТ и как бы исходит из представления о принудительном характере этой нормы.

няющийся на рабочих и служащих принадлежащего ему предприятия, и одновременно раздает работу на дом, то действие указанного выше коллективного договора распространяется и на квартирников, при чем если в самом договоре не установлены пределы его распространения на квартирников, то с изменениями, вызываемыми настоящим постановлением» [9]).

§ 3. Круг предприятий, охватываемых коллективным договором.

Коллективный договор устанавливает трудовые нормы «для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых» (ст. 15 КЗоТ). По кругу охватываемых коллективным договором предприятий или учреждений КЗоТ различает генеральные и локальные коллективные договоры. «Коллективные договоры могут быть генеральными (распространяющимися в пределах Республики на целую отрасль производства, отрасль народного хозяйства или управления) и локальными (местными). При наличии генеральных коллективных договоров заключение локальных допускается лишь в случаях и порядке, специально оговоренных генеральными договорами» (ст. 17).

При наличии генерального коллективного договора локальный договор является договором дополнительным. Ст. 17 КЗоТ ставит самую возможность заключения таких дополнительных договоров, порядок их заключения и их взаимоотношение с генеральным договором в зависимость от специальных по этому вопросу постановлений генерального договора. Согласно ст. 17 КЗоТ, при отсутствии в генеральном договоре соответствующего постановления, исключена возможность заключения на местах локальных договоров, дополнительных к генеральному, и, следовательно, в таком случае дополнения могли бы быть установлены только по соглашению между договаривающимися сторонами генерального договора.

Возможны, однако, случаи генерального коллективного договора, ограничивающегося установлением так наз. правовых норм, но не устанавливающего тариф заработной платы. В этих случаях уже самое отсутствие регулирования заработной платы в генеральном коллективном договоре должно служить указанием на принципиальную необходимость и, следовательно, на правовую допустимость дополнительных локальных тарифных соглашений [1]). С другой стороны, в практике встречаются также случаи генеральных тарифных соглашений,

---

[9]) См. выше гл. III, § 4.

[1]) Даже с этой оговоркой постановление ст. 17 КЗоТ о полном подчинении локальных договоров генеральным может в некоторых случаях оказаться для практики слишком жесткой правовой нормой (ср. назв. статью Г. С. Ривина, стр. 134). Эта жесткая правовая норма ст. 17 КЗоТ имеет в виду генеральные договоры, как организационную форму регулирования труда, обеспечивающую единство политики заработной платы.

на основе которых должна устанавливаться заработная плата в местных коллективных договорах.

В КЗоТ не сделано указания на то, какие профсоюзные и какие хозяйственные органы могут заключать коллективные договоры, распространяющиеся за пределы отдельного предприятия или за пределы отдельной местности, как не сделано также указания на то, могут ли коллективные договоры заключаться только отдельными профсоюзами или также межсоюзными объединениями. Эти вопросы для профсоюзов разрешаются преимущественно в порядке профсоюзного регулирования, отчасти же в порядке соглашений ВЦСПС с ВСНХ и в порядке законодательного регулирования. Директивами ВЦСПС вопрос о праве межсоюзных объединений заключать коллективные договоры сначала разрешался отрицательно, а затем в ограничительном смысле (см. ниже).

Директивами ВЦСПС предусматривалось, в каких случаях должен заключаться единый коллективный договор для целого ряда предприятий и, притом, для какого именно круга предприятий. Вместе с тем, согласно профсоюзным нормам, от круга предприятий или учреждений, охватываемых коллективным договором, зависит, каким профсоюзным органом должен быть заключен данный коллективный договор. Циркуляр ВЦСПС по вопросу об укрупнении коллективных договоров, опубликованный в № 255 «Труда» от 11-го ноября 1923 г., давал по указанным вопросам следующие директивы:

1. Укрупнение коллективных договоров должно быть проведено по отношению ко всем местным однородным предприятиям данной отрасли промышленности, по которым до сих пор заключались отдельные договоры с каждым отдельным заводоуправлением. По таким предприятиям должен соответствующим губотделом производственного союза заключаться единый договор со всеми заводоуправлениями.

2. По предприятиям и учреждениям, состоящим на местном бюджете, должен заключаться между соответствующим отделом губисполкома и соответствующим союзом единый коллективный договор на все предприятия, объединяемые отделом губисполкома, с учетом в этом договоре значения и особенностей отдельных отраслей производства. В тех случаях, когда отдельные союзы не смогут добиться заключения самостоятельного договора, может быть заключен комбинированный договор между губпрофсоветом и соответствующими союзами, с одной стороны, и губисполкомом, с другой, распространяющийся на все предприятия и учреждения, состоящие на местном бюджете.

3. При наличии в губернии, районе или области нескольких хозяйственных объединений одной и той же отрасли промышленности, единый с ними коллективный договор должен быть заключен при условии более или менее одинакового

их хозяйственного состояния, однородности производства, общности рынка и т. д. Договор заключается, с ведома губпрофсовета, губотделом или бюро ЦК производственного союза с правлениями соответствующих хозяйственных объединений.

4. Генеральные договоры должны заключаться ЦК соответствующих союзов как по хозяйственным объединениям, имеющим централизованные управления и объединяющим ряд губерний, так и по хозяйственным объединениям, имеющим ограниченную территорию деятельности, но занимающим командные высоты в промышленности, например, Донбасс, Баку, Югосталь. Список этих объединений составляется соответствующим ЦК производственных союзов и утверждается ВЦСПС.

5. Всероссийские генеральные договоры по целым отраслям промышленности должны заключаться лишь по тем сконцентрированным отраслям, в которых производство входящих в них объединений более однородно и в которых объединения имеют общность рынка, имеют регулирующий центр в виде синдиката и т. д. (примерно, крупные спичечные тресты). Список этих отраслей промышленности намечается ЦК союзов и утверждается ВЦСПС. Договоры заключаются соответствующим ЦК союза со всеми трестами данной отрасли промышленности.

6. По тем отдельным производственным объединениям, которые не подойдут под определение предыдущего пункта, но имеют общегосударственное значение, договоры заключаются местным губотделом производственного союза, с обязательным участием соответствующих ЦК союзов. Списки этих объединений составляются ЦК союзов и согласовываются с ВЦСПС.

Отметим попутно, что укрупнение коллективных договоров, как указывал ВЦСПС в том же циркуляре, опубликованном 11-го ноября 1923 г., ни в коем случае не должно приводить к бюрократизации заключения коллективных договоров. Каждый проект коллективного договора, кроме обсуждения его заводскими комитетами, должен обсуждаться на общих и делегатских собраниях всех тех предприятий, которые им охватываются. В отношении областных генеральных и всероссийских генеральных договоров каждый проект договора должен быть разослан всем заинтересованным губотделам или райкомам данного производственного союза, при чем, после обсуждения проекта договора с завкомами и на делегатских или общих собраниях охватываемых им предприятий, губотделы или райкомы союза должны проект договора, как с поправками, внесенными ими, так и с поправками, принятыми на рабочих собраниях, направить в областное бюро или ЦК производственного союза. Заключение и подписание договора должно производиться на конференции ЦК заинтересованными губотделами или райкомами союза. После заключения договора должна быть про-

ведена широкая разъяснительная кампания, популяризующая условия коллективного договора на всех предприятиях, которые охвачены договором.

Когда, в связи с денежной реформой 1923 г., происходило перезаключение коллективных договоров в целях перехода к твердому денежному выражению заработной платы (с установлением ее размера на срок с 1-го апреля до 1-го июля 1923 г.), то ВЦСПС и ВСНХ СССР установили для основных отраслей промышленности список предприятий, по которым коллективные договоры должны были быть перезаключены в Москве, следовательно, при участии в заключении договора ЦК соответствующих производственных союзов и центральных хозяйственных органов [2]). Позднее же постановлением СТО СССР от 6-го июня 1924 г. о заключении коллективных договоров и разборе конфликтов по главнейшим промышленным предприятиям [3]) был установлен, в целях обеспечения единства политики заработной платы на территории СССР, несколько более широкий список главнейших предприятий, для которых заключение коллективных договоров и разбор конфликтов по выполнению таковых должны производиться в Москве [4]). По вопросу о заключении, в дополнение к таким генеральным договорам, локальных коллективных договоров постановление СТО от 6-го июня 1924 г. ссылается на ст. 17 КЗоТ [5]).

В связи с вопросом о круге предприятий, охватываемых коллективным договором, отметим циркуляр ВЦСПС и ВСНХ СССР от 4-го апреля 1924 г. о коллективных договорах для служащих хозяйственных органов [6]). Этим циркуляром было предложено всем трестам и синдикатам, при перезаключении с 1-го апреля 1924 г. коллективных договоров, заключать для сотрудников правлений трестов и синдикатов, представительств, торговых контор и вообще для всех хозяйственно-административных аппаратов трестов и синдикатов, за исключением аппаратов заводоуправлений, особые коллективные договоры, отдельные от договоров, заключенных в отношении рабочих фабрик и заводов и других производственных предприятий данного хозяйственного органа. На коллективные договоры, заключаемые для хозяйственно-административных аппаратов хозяйственных органов, должны были, согласно упомянутому циркуляру, распространяться связанные с проведением денежной реформы директивы о предельных нормах оплаты труда служащих.

---

[2]) Цирк. ВЦСПС и ВСНХ СССР от 4/IV 1924 г. № 606 о порядке перезаключения коллективных договоров («Труд», № 78 и «Изв. ЦИК СССР и ВЦИК», № 79 за 1924 г.; ДЗоТ IV, 271).

[3]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 28.

[4]) Ср. ниже гл. VII, § 4.

[5]) «Местным организациям предоставляется право заключать локальные коллективные договоры, на основании генеральных договоров, в порядке, предусмотренном ст. 17 Кодекса Законов о Труде» (п. 2 пост. СТО от 6/VI 1924 г.).

[6]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 16; ДЗоТ IV, 275.

§ 4. Требование закономерности условий коллективного договора.—Принцип регистрации коллективных договоров.

Согласно ст. 19 КЗоТ, «недействительны статьи коллективных договоров, ухудшающие условия труда сравнительно с условиями, устанавливаемыми настоящим Кодексом и прочими действующими законоположениями и постановлениями о труде». По поводу этой статьи следует заметить, что нарушение законодательства о труде может выражаться в коллективном договоре не только в ухудшении условий труда, но также в отступлении от других принудительных норм, установленных законодательством о труде (напр., в уменьшении установленного процента «брони» подростков). Совершенно бесспорно, что всякое вообще нарушение принудительных норм закона влечет за собой недействительность соответствующих пунктов коллективного договора. Ст. 19 КЗоТ только подчеркивает это общее положение в отношении наиболее важного случая, каковым является ухудшение условий труда.

«Коллективные договоры совершаются в письменной форме и подлежат обязательной регистрации в органе Народного Комиссариата Труда, при чем последнему предоставляется право отменить коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих по сравнению с действующим законодательством о труде (ст. 19). Порядок регистрации коллективных договоров устанавливается Народным Комиссариатом Труда» (ст. 21 КЗоТ). «Отмена органами Народного Комиссариата Труда отдельных постановлений коллективного договора не приостанавливает регистрации договора в остальной его части, если обе стороны изъявят на то свое согласие» (примеч. к ст. 21 КЗоТ). «Зарегистрированный коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или в сроки, указанные в самом договоре» (ст. 22 КЗоТ). «Договоры, возобновленные на новый срок, хотя бы и на прежних условиях, а также все изменения и дополнения, вносимые в договор по соглашению сторон, подлежат регистрации на общих основаниях (ст. 21)» (ст. 24 КЗоТ). «Споры, возникающие между нанимателем и нанявшимся на почве незарегистрированных по каким-либо причинам договоров, разрешаются не на основании этих договоров, а на основании действующего законодательства» (ст. 25 КЗоТ).

В отношении ст. 21 КЗоТ уместно замечание, аналогичное со сделанным нами по поводу ст. 19 КЗоТ. А именно, толковать ст. 21 КЗоТ следует в том смысле, что не подлежат регистрации не только коллективные договоры, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, но все вообще коллективные договоры, заключающие в себе те или иные незакономерные пункты. В соответствии с постановлением СТО СССР от 29-го февраля 1924 г. об исчислении всех платежей по договорам в твердой (золотой) валюте, циркуляром НКТ СССР от 6-го марта 1924 г. № 101/412

о порядке регистрации коллективных договоров в связи с введением твердой валюты [1]) было предложено с 1-го марта 1924 г. не производить регистрации коллективных договоров, предусматривающих для периода после 1-го марта исчисление заработной платы в товарных рублях.

Обязательная регистрация коллективных договоров может, вообще говоря, преследовать разные цели. Органы НКТ, для успешного выполнения своих разносторонних задач, настолько заинтересованы в своевременной и полной информации о заключаемых коллективных договорах, что уже ради одной этой чисто информационной цели можно было бы установить обязательную регистрацию коллективных договоров. Однако, КЗоТ, устанавливая обязательную регистрацию коллективных договоров, преследует также цель, идущую значительно дальше и заключающуюся в контроле органов НКТ над заключаемыми коллективными договорами с точки зрения соответствия последних законодательному минимуму гарантий, предоставленных работникам. Этой целью контроля объясняются постановления КЗоТ о тех последствиях, которые влечет за собой невыполнение требования о регистрации. Если бы обязательная регистрация была установлена только в целях информации, то не было бы мотивов так остро ставить вопрос о различии правовой силы зарегистрированного и незарегистрированного коллективного договора (ст. 22 и 25). Напротив, принятая в КЗоТ постановка вопроса о незарегистрированных коллективных договорах может быть объяснена только той целью контроля над закономерностью коллективных договоров, которую КЗоТ связывает с обязательной регистрацией (см. ниже § 7).

Примечание к ст. 21 КЗоТ предусматривает тот случай, когда орган НКТ признает отдельные постановления представленного на регистрацию коллективного договора незакономерными. В этом случае КЗоТ ставит регистрацию коллективного договора в остальных его частях в зависимость от согласия обеих сторон. Е. Н. Даниловой такое решение вопроса было охарактеризовано как решение компромиссное, как уступка, сделанная новым условиям промышленной жизни под давлением старого принципа «свободы договора» [2]). «Возможно было бы»,— говорит Е. Н. Данилова,—«конечно, и другое решение вопроса, т.-е. предоставление регистрирующим органам права, по их усмотрению, или возвращать договор для переработки, или регистрировать договор в части, не ухудшающей положение трудящихся, не испрашивая согласия сторон, так как, несомненно, что протестующей стороной в этих случаях явится только предприниматель, который не имеет права ссылаться на то, что он нарушение закона хотел компенсировать, напр., повышенной оплатой и т. п., а следовательно, он не может

---

[1]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 10/11; ДЗоТ IV, 43.

[2]) См. статью Е. Н. Даниловой «Законодательство о труде в новых экономических условиях» в № 1 «Вопросов Труда» за 1923 г.

протестовать против регистрации договора в части, соответствующей закону». Постараемся вкратце установить несколько иной подход к постановлению примечания к ст. 21.

В примечании к ст. 21 КЗоТ мы усматриваем только последовательное проведение договорного начала, но отнюдь не применение какого-то скомпрометированного старого юридического принципа. С точки зрения организационной, с точки зрения калькуляции и т. д., между отдельными трудовыми нормами коллективного договора может существовать и обычно существует тесная связь. Совокупность трудовых норм коллективного договора представляет собой как бы единое целое. Если изъять из этого целого те или иные отдельные его части, то получится новый комплекс трудовых норм, получится как бы новый коллективный договор. Вопрос заключается в том, целесообразно ли навязывать нанимателю этот новый комплекс трудовых норм, который не был предметом соглашения между договаривающимися сторонами. При разрешении этого вопроса необходимо в условиях советского строя, прежде всего, иметь в виду не частного предпринимателя, а государственное предприятие. Е. Н. Данилова отмечает возможность случаев, когда, добиваясь улучшения условий труда в одной области (напр., в отношении заработной платы), отдельный профсоюз допустит ухудшение в другой (напр., удлинение рабочего дня, сокращение отпусков и т. д.). Но если возможен такой сознательный уклон со стороны отдельного профсоюза и если в таком уклоне одновременно повинен также хозяйственный орган, то нет основания только на последний возлагать за это ответственность при регистрации коллективного договора. При разработке коллективного договора возможны также случаи добросовестного заблуждения, случаи неправильного понимания не всегда вполне ясных постановлений законодательства о труде. Прочность коллективных договоров зависит от строгого проведения договорного начала. Все эти соображения в полной мере обосновывают постановление примечания к ст. 21 и, притом, обосновывают его с точки зрения организационной целесообразности, а не с точки зрения тех или иных старых, либо новых юридических принципов.

Во всяком случае, отказ КЗоТ от навязывания нанимателю, в порядке регистрации коллективного договора, такого комплекса трудовых норм, на принятие которого наниматель не изъявил согласия, не имеет ничего общего с принципом «свободы договора». Ведь, «свобода договора» есть отказ от ограничения юридически действительного содержания договора; примечание же к ст. 21 отнюдь не противоречит самым широким ограничениям в этом направлении. При незакономерности одних частей договора неизбежно возникает вопрос о том, признать ли за наличный договор остальные части договора. Примечание к ст. 21 дает каждой из сторон (практически—нанимателю) право требовать разрешения этого вопроса, в стадии регистрации коллективного договора, в отрицательном смысле. Но если незакономерность коллективного договора ускользнет от внимания регистрирующего органа

и обнаружится впоследствии, уже при проведении (т.-е. применении) договора, то в таком случае, согласно упомянутой ст. 19 КЗоТ, недействительность незакономерных постановлений («статей») договора не устранит правовой силы договора в остальных его частях [3]). В этой стадии, когда рабочие или служащие уже работают, полагаясь на действительность установленных коллективным договором условий труда, ни одна из гарантий коллективного договора не может быть у них отнята, хотя бы обнаружившаяся недействительность отдельных постановлений коллективного договора и расстроила расчеты нанимателя. Ст. 19 и примечание и ст. 21 одинаково исходят из ограничений «свободы договора», но поразному решают вопрос о сохранении в силе одних частей договора при недействительности других его частей: для момента регистрации, относящегося к стадии заключения коллективного договора, дано одно решение этого вопроса, для последующей же стадии проведения договора—другое решение.

Спор о заключении коллективного договора, поскольку этот спор разрешен постановлением примирительной камеры или решением третейского суда, дает почву для постановки вопроса о регистрации соответствующего примирительного постановления или третейского решения.

Примирительное постановление, вынесенное по спору о заключении коллективного договора, может быть изложено по-разному: или непосредственно в форме коллективного договора, или же в форме обязательства спорящих сторон заключить коллективный договор определенного содержания, либо на определенных основаниях. Во всех этих случаях примирительные постановления не только с теоретической точки зрения, но и в порядке толкования КЗоТ должны были бы быть в полной мере приравнены к коллективным договорам. Все примирительные постановления, вынесенные по спору о заключении коллективного договора, должны были бы регистрироваться на общих основаниях с коллективными договорами, т.-е. в том же реестре или книге. Если примирительное постановление не представляет собой законченную форму коллективного договора, то затем дополнительно подлежал бы регистрации коллективный договор, заключенный на основании этого примирительного постановления.

Что касается третейских решений по спорам, связанным с заключением коллективных договоров, то регистрация их в общем порядке регистрации коллективных договоров также представлялась бы весьма целесообразной. В таком случае получилось бы значительное единство регистрации, следовательно, единство учета и информации в области установления трудовых норм путем коллективных соглашений и путем арбитража.

Согласно ст. 11 инструкции от 14-го августа 1923 г. по применению Положения о примирительных камерах и третейских судах (см. ниже гл. VII, § 1), все делопроизводство по конфликтам, разбирающимся в примирительных камерах и третейских судах, ведется в органах НКТ, куда поступают также все протоколы и постановления третейских судов, заседающих вне органов НКТ (в случае организации третейского суда с суперарбитром, выбранным не из числа работников НКТ). Поэтому и самое предъявление к регистрации указанных выше примирительных постановлений и третейских решений могло бы быть возложено на аппарат органа НКТ.

---

[3]) Ср. ст. 28 КЗоТ,—см. выше гл. IV, § 2.

Дополнением к коллективному договору может, в частности, являться постановление примирительной камеры. Следует признать, что такое примирительное постановление подлежит, в силу ст. 24 КЗоТ, регистрации на общих основаниях. Представлялось бы целесообразным, чтобы в таком же порядке регистрировались те решения третейских судов, которые являются дополнением к коллективным договорам.

§ 5. Порядок регистрации коллективных договоров.

Относительно порядка регистрации коллективных договоров, который, согласно приведенной ст. 21 КЗоТ, устанавливается Наркомтрудом, прежде всего возникают вопросы о территориальном распределении регистрации коллективных договоров между органами НКТ и о сроке регистрации.

Территориальное распределение регистрации коллективных договоров между органами НКТ, установленное циркуляром НКТ от 25-го апреля 1923 г. № 165/7 о территориальном распределении регистрации коллективных договоров [1]), соответственно изменилось с учреждением НКТ СССР. Согласно циркуляру от 25-го апреля 1923 г., коллективные договоры, распространяющиеся на всю территорию РСФСР и всех автономных и союзных республик, а также захватывающие несколько губерний, не имеющих своих областных объединений, регистрируются в НКТ РСФСР. Положение же о Наркомтруде СССР от 12-го ноября 1923 г. [2]) относит к компетенции Тарифно-Конфликтного Отдела НКТ СССР, между прочим, установление порядка регистрации и регистрацию коллективных договоров, имеющих силу на всей территории СССР (ст. 7). Надлежит признать, что все вообще коллективные договоры, распространяющие свое действие за пределы отдельной союзной республики, подлежат регистрации в НКТ СССР. В остальном приведенное правило циркуляра от 25-го апреля 1923 г. остается в силе. Далее, согласно циркуляру от 25-го апреля 1923 г., областные договоры, а также захватывающие несколько губерний и областей, подлежат регистрации в областных органах НКТ. Наконец, договоры губернского и уездного масштаба регистрируются в соответствующих губернских и уездных органах НКТ. При этом губотделам труда предоставлено право сосредоточивать у себя регистрацию тех из уездных коллективных договоров, которые губотделы труда признают имеющими особо серьезное и принципиальное значение. Договоры, зарегистрированные в высших органах НКТ, уже не подлежат повторной регистрации на местах.

Циркуляром НКТ СССР от 3-го декабря 1923 г. № 164 о порядке регистрации местных коллективных договоров на транспорте [3]) разъяснено, что коллективные договоры, заключаемые в пределах железной дороги или водного бассейна, не входящих целиком в одно краевое

---

[1]) «Изв. НКТ» 1923 г., № 15/16; ДЗоТ III, 72.

[2]) См. выше гл. 1, § 3.

[3]) «Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 12/36; ДЗоТ IV, 42.

объединение, регистрируются в соответствующих органах НКТ по месту нахождения управления дороги (хозяйственного органа). Коллективные договоры окружного масштаба (обнимающие несколько железных дорог) регистрируются в соответствующих Наркомтрудах союзных или автономных республик или в управлениях областных уполномоченных НКТ. Равным образом так же должны регистрироваться все циркуляры и инструкции, изданные сторонами в дополнение к коллективному договору или тарифному соглашению.

Вопрос о сроке регистрации коллективных договоров разрешен постановлением НКТ СССР от 14-го ноября 1923 г. о сроке регистрации коллективных договоров [4]). В практике регистрации коллективных договоров наблюдались случаи представления их на регистрацию значительно позже подписания, а иногда и по истечении срока их действия. Этим исключалась возможность своевременной отмены и исправления органами НКТ незаконных пунктов договора, вследствие чего возможны были случаи проведения таких пунктов в жизнь. В целях избежания подобных случаев, постановлением от 14-го ноября 1923 г. вопрос о сроке регистрации коллективных договоров урегулирован следующим образом:

«1. Коллективные договоры должны представляться на регистрацию в течение четырнадцати дней со дня их подписания».

«2. Договоры, представленные на регистрацию после срока, установленного ст. 1 настоящего постановления, и содержащие явные отступления от закона, к регистрации не принимаются».

«3. Регистрация договоров по истечении срока их действия ни в каком случае не производится».

Ст. 2 приведенного постановления от 14-го ноября 1923 г. должна быть истолкована не в том смысле, что в отношении коллективных договоров, представляемых на регистрацию после установленного срока, особо подтверждается общее положение о недопустимости регистрации пунктов коллективного договора, нарушающих закон (так как такое подтверждение было бы, между прочим, совершенно излишним), но в том смысле, что коллективные договоры, представленные на регистрацию после срока, в случае обнаружения в них явных отступлений от закона, вообще не принимаются к регистрации, хотя бы договаривающиеся стороны и внесли затем в эти договоры соответствующие исправления.

Техника регистрации коллективных договоров установлена утвержденными Наркомтрудом 2-го февраля 1923 г. Правилами регистрации коллективных договоров [5]). Эти Правила, на-ряду с регламентацией технической стороны дела, более конкретно определяют права органов НКТ, регистрирующих коллективные до-

---

[4]) «Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 12/36; ДЗоТ III, 61.

[5]) «Изв. НКТ» 1923 г. № 5; ДЗоТ II, 66.

говоры, по контролю над закономерностью этих договоров.

Регистрация коллективных договоров должна производиться в трехдневный срок со дня представления договора (ст. 3 Правил от 2/II 1923 г.). При наличии в коллективном договоре пунктов, ухудшающих положение рабочих и служащих по сравнению с действующим законодательством о труде, орган НКТ обязан в двухдневный срок вынести мотивированное постановление об отказе в регистрации с указанием тех изменений в договоре, при которых последний может быть зарегистрирован, и в тот же срок сообщить копию этого постановления сторонам (ст. 8). Непредставление сторонами возражений в течение трех дней со дня вручения им постановления органа НКТ об отказе в регистрации считается выражением согласия на внесение в договор предложенных органом НКТ изменений (ст. 9). Постановление об отказе в регистрации коллективного договора может быть в трехдневный срок обжаловано в высшую инстанцию, решение которой является окончательным (ст. 15). В высшую инстанцию может быть также принесена жалоба на медленность регистрации (примеч. к ст. 15). В случае различного толкования норм действующего права, регламентирующих порядок и условия регистрации коллективных договоров, нанимателем и профсоюзом, с одной стороны, и местным органом НКТ, с другой, надлежит в наиболее серьезных случаях запрашивать решение центра (ст. 14).

Таковы, согласно действующим Правилам регистрации коллективных договоров, основные правовые моменты установленного порядка регистрации. Техника же регистрации сводится к следующему. Коллективный договор представляется для регистрации в орган НКТ в подлиннике с приложением трех его копий и с заполненной «регистрационной карточкой коллективного договора», по форме Центрального Бюро Статистики Труда (ст. 1 Правил от 2/II 1923 г.). Договоры регистрируются внесением в особую «книгу коллективных договоров», которая ведется по установленной форме (ст. 4). По внесении договора в книгу коллективных договоров, на подлиннике и на трех копиях его делается регистрационная надпись с указанием, в каком органе НКТ, какого числа и под каким номером зарегистрирован данный коллективный договор (ст. 5). Подлинник договора хранится в органе НКТ, сторонам же выдаются официально заверенные копии. Третья копия отправляется в НКТ (ст. 6 и примеч. к ней). Все производимые при регистрации изменения и исправления текста договора должны быть надлежащим образом оговорены и подписаны (примечание к ст. 10 и ст. 11).

Коллективный договор, возобновляемый на новый срок без изменений, регистрируется повторным внесением в книгу коллективных договоров за новым номером. На подлиннике, хранящемся в регистрирующем органе, и на копиях, находящихся на руках у сторон, делается повторная регистрационная надпись (ст. 12 Правил от 2/II 1923 г.). Договор же, возобновляемый на новый срок с

изменениями, представляется в орган НКТ в новых экземплярах. Изменения и дополнения, вносимые сторонами в действующий договор, регистрируются в общем порядке, как самостоятельный дополнительный договор.

§ 6. Срок действия коллективного договора.

Согласно упомянутой выше ст. 22 КЗоТ (см. § 4), зарегистрированный коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или в сроки, указанные в самом договоре. Такая постановка вопроса о начальном моменте действия договора является общепринятой и в практике, и в законодательствах для всех вообще договоров, устанавливающих длительные отношения между сторонами. При заключении таких договоров обычно или указывается начальный момент их действия, или же, при отсутствии такого указания, сторонами предполагается, что договор вступит в силу с момента его подписания.

Коллективный договор прекращает свое действие с истечением срока, на который он заключен. До истечения же этого срока действие коллективного договора может быть прекращено не иначе, как по соглашению сторон.

Ст. 18 КЗоТ предусматривает установление Наркомтрудом, по соглашению с ВЦСПС, предельного срока, на который могут быть заключаемы коллективные договоры. При первоначальной практике краткосрочных коллективных договоров, характерной для первого периода новой экономической политики, эта статья КЗоТ не имела практического значения. Но здесь было предусмотрительно учтено то положение, которое создастся при более устойчивых экономических условиях, когда неизбежно обнаружится тенденция хозяйственных органов и частных предпринимателей к значительному удлинению сроков коллективных договоров. При слишком длинных сроках коллективных договоров профсоюзы были бы лишены возможности достаточно своевременно использовать улучшение экономической конъюнктуры. Вот почему уже при издании КЗоТ 1922 г. приходилось иметь в виду, что в дальнейшем потребуется установление в общеобязательной форме предельного срока для коллективных договоров [1]).

Постановлением НКТ СССР и ВЦСПС от 17-го октября 1923 г. о сроках действия коллективных договоров [2]) установлено, что коллективные договоры могут заключаться на срок не более одного года.

Установленный предельный срок для коллективных договоров должен по аналогии применяться также ко всем нормативным постановлениям примирительных камер и третейских судов.

---

[1]) Относительно периода непосредственно после V Всеросс. Съезда профсоюзов ср. брошюру ВЦСПС «Политика и практика тарифной работы союзов в новых условиях», 2-е изд. 1922 г., стр. 11 (директивное письмо ВЦСПС, в котором рекомендовалось ограничивать срок действия коллективных договоров примерно полугодом).

[2]) «Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 9/33; ДЗоТ III, 61.

«В случае реорганизации учреждения или предприятия, или перехода такового к новому владельцу, зарегистрированный коллективный договор остается в силе в течение всего срока его действия» (ст. 23 КЗоТ). «В этих случаях сторонам предоставляется право заявить о своем желании пересмотреть коллективный договор, предупреждая об этом противную сторону за две недели, что не лишает договор силы до момента нового соглашения» (примеч. к ст. 23 КЗоТ). Можно отметить существенное различие между значением постановления ст. 23 КЗоТ и постановления, изложенного в примечании к ст. 23. В ст. 23 дана правовая норма, тогда как примечание к ст. 23 есть только инструктивное указание. Дело в том, что не требуется особых обстоятельств, предусмотренных в ст. 23, для того, чтобы каждая сторона коллективного договора могла возбудить перед другой стороной вопрос о пересмотре договора. Такое заявление, до истечения срока действия коллективного договора, во всех случаях необязательно для другой стороны, как это признает для конкретного случая также и примечание к ст. 23 КЗоТ.

Действуя в течение определенного срока, коллективный договор может связывать те или иные правовые последствия с обстоятельствами, предшествовавшими вступлению договора в силу. В практике возникал вопрос о порядке исчисления стажа, дающего право на преимущества для работников, устанавливаемые коллективными договорами. Встречались случаи, когда третейские суды, при толковании коллективных договоров, выносили решение о том, что течение стажа службы, от продолжительности которого зависит то или иное право, предусмотренное коллективным договором (например, право на месячный отпуск, право на увеличение компенсации при увольнении и т. п.), исчисляется не со дня поступления сотрудника на службу, а со дня вступления в силу коллективного договора. Таким толкованием коллективных договоров было вызвано разъяснение НКТ от 4-го мая 1923 г. № 172/8 об исчислении стажа, дающего право на преимущества для трудящихся, устанавливаемые коллективными договорами [3]). Наркомтруд разъяснил, что исчисление стажа службы во всех подобных случаях не со дня вступления договора в силу, а со дня поступления сотрудника на службу, вытекает как из общего смысла законодательства, так и из существа самих коллективных договоров, которые, будучи заключены на несколько месяцев, в ряде своих пунктов зачастую предусматривают преимущества для лиц со стажем в несколько лет. Ввиду этого, согласно означенному разъяснению НКТ, исчисление стажа службы со дня поступления работника на службу является общим правилом, всякий же другой способ исчисления срока службы, например, со времени вступления договора в силу, может иметь место лишь в случае особой оговорки в самом коллективном договоре.

---

[3]) «Изв. НКТ» 1923 г., № 19; ДЗоТ II, XIX.

§ 7. Правовая сила коллективного договора.

Мы уже отмечали выше, что зарегистрированный коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или в сроки, указанные в самом договоре (ст. 22 КЗоТ). Правовая сила зарегистрированного коллективного договора заключается в следующем:

а) Устанавливая определенные трудовые нормы, коллективный договор закрепляет эти нормы на срок своего действия. До истечения срока коллективного договора противоречащие этому договору условия правил внутреннего распорядка и трудовых договоров признаются недействительными (ст. 52 и ст. 28). Ни одна из договаривающихся сторон коллективного договора не может до истечения срока его действия односторонне отказаться от тех или иных трудовых норм коллективного договора.

б) Суд, встречаясь по делам о труде с зарегистрированным коллективным договором, должен исходить из того положения, что произведенная органом НКТ регистрация коллективного договора означает признание его закономерности тем органом, которому КЗоТ присвоил функцию надзора за закономерностью коллективных договоров [1]). Поэтому суд не может самостоятельно признать, что зарегистрированный коллективный договор представляется в той или иной части незакономерным. Если же у суда возникло бы все-таки сомнение по поводу закономерности зарегистрированного коллективного договора, или если бы у суда сложилось убеждение в незакономерности такого договора, то вопрос о закономерности договора подлежал бы окончательному разрешению в органах НКТ,—в соответствии с той общей линией, которая в советской организации труда разграничивает компетенцию органов НКТ в области надзора и компетенцию судебных органов [2]).

в) Зарегистрированный коллективный договор пользуется судебной защитой не только в порядке гражданского процесса, но также в порядке уголовного преследования нанимателя за нарушение коллективного договора (ст. 133 Угол. Код.) [3]).

---

[1]) Ср. п. 1 цирк. Конфликтного Отдела НКТ от 3/X 1922 г. № 15/к о регистрации коллективных договоров («Изв. НКТ» 1922 г., № 9/18; ДЗоТ II, 68): «Коллективные договоры никакому утверждению не подлежат, регистрация же их имеет исключительно две следующие цели: 1) не допускать, чтобы путем коллективных договоров ухудшались условия труда, сравнительно с законодательством, и 2) снабдить правильно и законно составленные коллективные договоры гарантией достоверных официальных документов, могущих служить для суда обязательным основанием при разрешении споров».

[2]) Ср. ниже гл. VII, § 5 и гл. VIII, § 5.

[3]) См. выше гл. I, § 12.—Ст. 146 КЗоТ возлагает на инспекцию труда, между прочим, надзор за выполнением нанимателями коллективных договоров. В соответствии с этим, инспектор труда должен выяснять, имеется ли в предприятии, учреждении или хозяйстве коллективный договор и выполняется ли он полностью

Такова правовая сила зарегистрированных коллективных договоров. Иначе обстоит дело с незарегистрированными коллективными договорами. Вопрос о правовом значении трудовых норм незарегистрированного коллективного договора заслуживает большого внимания. Упущение, выразившееся в том, что коллективный договор не был своевременно предъявлен к регистрации, может быть исправлено заинтересованной договаривающейся стороной только до определенного срока (не позже момента истечения предусмотренного в договоре срока его действия—см. выше § 5). Требования же, вытекающие из содержания незарегистрированного коллективного договора, могут быть предъявлены работниками в более позднее время, когда предельный срок для регистрации коллективного договора уже окажется пропущенным.

Обратимся к тексту КЗоТ. К вопросу о правовом значении трудовых норм незарегистрированного коллективного договора имеют отношение ст. 22 и ст. 25. Установленная в этих статьях санкция для требования о регистрации коллективных договоров возбуждает ряд вопросов толкования. Если ст. 22 КЗоТ говорит о вступлении в силу зарегистрированного коллективного договора, то отсюда как бы вытекает, что незарегистрированный коллективный договор не вступает в силу, т.-е. не имеет силы договора. Согласно же приведенной выше ст. 25 КЗоТ, споры, возникающие между нанимателями и нанявшимися на почве незарегистрированных по каким-либо причинам коллективных договоров, разрешаются не на основании этих договоров, а на основании действующего законодательства. Таким образом, ст. 25 КЗоТ, на первый взгляд, как бы совершенно отвергает какое бы то ни было правовое значение трудовых норм незарегистрированного коллективного договора: этих трудовых норм как бы не существует. Однако, такое толкование ст. 25 КЗоТ совершенно неприемлемо, так как резко противоречило бы интересам трудящихся. С точки зрения этих интересов возбуждает сомнения также и толкование ст. 22 КЗоТ в смысле полного отрицания договорной силы незарегистрированных коллективных договоров.

Поставим вопрос конкретно. Коллективный договор почему-либо оказался непредъявленным к регистрации и, следовательно, не зарегистрирован. Но данный коллективный договор вывешен в предприятии или, во всяком случае, известен фабрично-заводскому комитету и доведен до сведения рабочих. Последние работают, предполагая, что труд их будет оплачиваться по коллективному договору. И, вот, при очередном платеже заработной платы наниматель заявляет рабочим,

---

(§ 66 Наказа инспекции труда, утвержденного НКТ СССР 16-го октября 1923 г.,— см. ДЗоТ III, 327). Отметим попутно, что инспектор труда, на основании имеющихся у него данных о санитарно-техническом состоянии предприятия, должен представлять соответствующие сведения в профсоюзы для возможности включения требований о необходимых санитарно-технических оборудованиях в заключаемые союзом коллективные договоры (§ 67 Наказа инспекции труда).

примерно, следующее: «Коллективный договор, как незарегистрированный, для меня необязателен; производить платеж по ставкам коллективного договора я не желаю; я предлагаю вам получить заработную плату в размере установленного государственного минимума; все равно, большего вы не добьетесь, ибо ст. 22 Кодекса Законов о Труде не признает силы незарегистрированного коллективного договора, и спор между нами, как прямо указано в ст. 25 Кодекса Законов о Труде, должен быть разрешен не на основании коллективного договора, а на основании действующего законодательства». Можно ли было бы согласиться с таким толкованием Кодекса Законов о Труде [4])?

Если бы наш воображаемый наниматель был прав, то это как раз означало бы, что трудовые нормы незарегистрированного коллективного договора не имеют никакого правового значения. Допустим даже, что редакция ст. 25 КЗоТ могла бы, при чисто грамматическом толковании, дать повод для такого вывода. Все-таки подобное понимание ст. 25 должно было бы быть решительно отвергнуто, так как смысл этой статьи совершенно иной. Ст. 25 устанавливает только то положение, что при разрешении споров, возникающих на почве *незарегистрированных* коллективных договоров, нельзя исходить из той *правовой силы*, которая, согласно ст. 22, присвоена лишь *зарегистрированным* коллективным договорам.

---

[4]) К. М. Варшавский, отстаивая буквальное толкование ст. 25 КЗоТ, полагает, что такое толкование данной статьи в наибольшей степени соответствует интересам трудящихся: «Законодателю представлялась на выбор следующая дилемма: либо признать незарегистрированный договор недействительным и пожертвовать интересами рабочих, определяя их права на основании закона, а не на основании более выгодного для них коллективного договора, в тех *исключительных* случаях, когда союз упустит произвести регистрацию; либо признать незарегистрированный договор действительным и тем самым допустить возможность *массового* уклонения от регистрации и открыть доступ к злонамеренному искажению текста договора и бесконтрольному установлению противоречащих закону условий труда, которые, несмотря на их противозаконность, в огромном большинстве случаев будут осуществляться и утратят силу только в тех немногих случаях, когда они дойдут до инспектора или до суда» («Трудовое право СССР», стр. 33). И далее в примечании Варшавский пишет: «Нельзя будет согласиться с И. С. Войтинским, по мнению которого ст. 25 в предложенном нами толковании бьет только по трудящемуся, а не по нанимателю, так как коллективный договор только улучшает положение трудящегося по сравнению с гарантиями, даваемыми законом... Таково положение дела в теории, а не на практике»... Но разве можно опровергнуть, что в каждом отдельном случае, когда суд отказал бы работникам в иске по коллективному договору, ввиду несоблюдения требования регистрации, такое решение суда било бы только по заинтересованным работникам, а не по нанимателю? Какова бы ни была та *цель*, к которой, может быть, способна привести практика буквального толкования ст. 25,—это буквальное толкование, во всяком случае, является неприемлемым *средством*. Поэтому приходится, как мы и делаем в тексте, искать более приемлемый смысл данной статьи. Если бы соблюдение требования о регистрации коллективных договоров могло быть обеспечено, как полагает Варшавский, только сильно действующим кнутом, то надо было бы подыскать такой кнут, который бил бы по нанимателю, а не по рабочим,—следовательно, надо было бы в законе сказать, что непредставление коллективных договоров на регистрацию угрожает нанимателям уголовной ответственностью.

гистрированным коллективным договорам. Но даже если бы мы, в порядке толкования ст. 22, установили, что незарегистрированный коллективный договор не имеет никакой правовой силы договора, то отсюда, как мы сейчас увидим, отнюдь не вытекало бы, что трудовые нормы незарегистрированного коллективного договора не имеют никакого правового значения.

Предположим, что ст. 22 КЗоТ должна быть истолкована в том смысле, что незарегистрированный коллективный договор совершенно лишен силы договора. В таком случае трудовые нормы коллективного договора не имели бы силы договора между нанимателем и профсоюзом. Наниматель в любой момент мог бы заявить, что на будущее время он отказывается соблюдать непредъявленный к регистрации коллективный договор. Но впредь до такого заявления наниматель обязан был бы за прошедшее время произвести расчет с рабочими по ставкам коллективного договора: трудовые нормы коллективного договора, хотя бы и совершенно лишенного правовой силы договора, должны быть, конечно, соблюдены в отношении работы, которую наниматель уже допустил выполнить на основании этих трудовых норм.

Такое решение вопроса было нами предложено в № 5—6 «Вопросов Труда» за 1923 г. Однако, еще целесообразнее будет толковать ст. 22 КЗоТ в том смысле, что эта статья делает различие между зарегистрированными и незарегистрированными коллективными договорами не вообще в отношении их договорной силы, но только в отношении той особой силы, которая присуща зарегистрированному коллективному договору, как акту, имеющему на себе засвидетельствование органа НКТ о его закономерности (см. выше). И, в соответствии с этим, всего целесообразнее толковать также и ст. 25 КЗоТ в смысле отрицания за незарегистрированными коллективными договорами только этой особой правовой силы, а не вообще договорной силы. Суд может свободно и самостоятельно судить о закономерности незарегистрированного коллективного договора, тогда как в отношении зарегистрированного коллективного договора это право суду не принадлежит. Кроме того, представляется бесспорным, что действие ст. 133 Угол. Код. распространяется только на зарегистрированные коллективные договоры. В остальном же незарегистрированный коллективный договор имеет такую же правовую силу, как и зарегистрированный коллективный договор [5]).

---

[5]) Ср. примечание редакции к моей статье в № 5—6 «Вопросов Труда» за 1923 г. (стр. 37) и статью А. Ф. Ляха «Неясные вопросы трудового права» с послесловием редакции в № 1 «Вопросов Труда» за 1924 г. Нельзя согласиться с мнением Ляха о том, что трудовые споры, возникающие на почве незарегистрированных коллективных договоров, должны рассматриваться народными судами, а не примирительными органами. Такое ограничение компетенции примирительно-третейских органов, во-первых, нецелесообразно и, во-вторых, совершенно необосновано с точки зрения действующего трудового права (ср. ниже гл. VII, § 2).

§ 8. Взаимоотношение коллективного и трудового договора.

По поводу проекта Кодекса Законов о Труде 1922 г. мы в свое время писали: «Если не желать навязывать советским юристам схоластических приемов юридического мышления, то необходимо решительно отвергнуть формулировку о том, что коллективный договор определяет содержание трудовых договоров» [1]). Придавая большое значение борьбе за реализм мышления в области права, мы считаем уместным и здесь остановиться на теоретической несостоятельности указанной формулировки, сохранившейся в тексте действующего ныне КЗоТ.

И при буржуазно-капиталистическом строе, и в СССР индивидуальное трудовое отношение, как отношение между нанявшимся и нанимателем, регулируется законодательством о труде, коллективными договорами, правилами внутреннего распорядка и т. д. Коллективный договор—даже тогда, когда он в буржуазно-капиталистическом обществе не пользуется охраной со стороны закона и суда,—всегда устанавливает для подчиненных ему предприятий или учреждений обязательный порядок отношений, подобно тому, как обязательный порядок отношений устанавливается законодательством. Советское же законодательство вполне сближает правовую силу норм, установленных коллективным договором,—на время и в пределах их действия и при условии регистрации коллективного договора—с принудительными нормами законодательства о труде (см. выше § 7). Сказать, что коллективный договор определяет содержание трудовых договоров, т.-е. что нормы коллективного договора входят в содержание трудовых договоров,—это то же самое, как сказать, что содержание трудовых договоров определяется принудительными постановлениями законодательства о труде. И то и другое представление отмечено печатью индивидуалистического мировоззрения, стремящегося путем юридических фикций согласовать с индивидуально-договорным началом явления, связанные с совершенно иными организационными принципами.

В применении к трудовым договорам необходимо с особенной силой подчеркнуть то общее положение, что нельзя смешивать содержание правового отношения, которое установлено договором, с содержанием данного договора. Содержанием правового отношения, установленного в договорном порядке, является вся совокупность взаимных прав и обязанностей договаривающихся сторон или, иначе говоря, вся совокупность правовых последствий договора. Напротив, содержанием каждого договора, в частности же—трудового договора, является лишь то, что непосредственно установлено соглашением договаривающихся сторон данного договора.

Содержание устанавливаемого договором правового отношения может заключать в себе разного рода элементы, среди которых, в применении к обычному типу договорных отношений гражданского оборота, прежде всего должны быть отмечены элементы троякого рода: 1) содержание правового отношения может быть предопределено той или иной законодательной нормой, подлежащей безусловному применению к правовым отношениям данного типа (так наз. принудительные нормы, в тесном смысле слова), 2) содержание правового отношения может определяться законодательной нормой, подлежащей применению к правовым отношениям данного типа только при отсутствии противоположного соглашения сторон (так наз. диспозитивные нормы), 3) содержание правового отношения может непосредственно определяться соглашением договаривающихся сторон данного договора. Кроме того, в содержании правовых отношений, устанавливаемых отдельными типами договоров, можно встретить еще иные элементы. Например, содержание трудового отношения, устанавливаемого трудовым договором, может определяться коллективным договором. Таким образом, содержание договора есть только один из возможных элементов в содержании правового отношения, установленного данным договором.

---

[1]) См. мою статью «Проект нового Кодекса Законов о Труде» в № 7—9 «Власти Советов» за 1922 г.

Если все права и обязанности нанявшегося и нанимателя, устанавливаемые законом, коллективным договором и т. д., рассматривать, как содержание трудового договора, то это будет явной фикцией. В действительности же, как видно из вышесказанного, условия труда, составляющие содержание коллективного договора, входят не в содержание трудового договора, а в содержание трудового отношения (если только при отдельном трудовом отношении не установлено улучшение условий труда по сравнению с обязательным минимумом, предусмотренным в коллективном договоре). Содержание трудового отношения между нанявшимся и нанимателем может слагаться из разных элементов, устанавливаемых и законодательством о труде, и коллективным договором, и правилами внутреннего распорядка, и т. д. Содержание трудового договора является одним из элементов в содержании трудового отношения. Но содержание трудового договора может, ограничиваясь установлением трудового отношения найма на ту или иную работу, не вносить в содержание трудового отношения никакого элемента, кроме определения трудовой функции работника [2]). И это есть обычный для капиталистического и социалистического предприятия случай.

Если позволить себе несколько грубоватое сравнение, то можно сказать, что защищать представление о том, что коллективный договор определяет содержание трудовых договоров,—это значит правой рукой чесать за левым ухом. Условия труда, установленные коллективным договором, входят в содержание индивидуальных трудовых отношений прямым путем, а не через посредство трудовых договоров. Коллективный договор только устанавливает пределы допустимого содержания трудовых договоров, поскольку признается недопустимым содержание трудовых договоров, противоречащее коллективному договору. И здесь—повторим еще раз—функция коллективного договора вполне тождественна с функцией принудительных постановлений законодательства о труде.

Если в советских условиях индивидуалистическое представление о взаимоотношении коллективного и трудового договора практически безопасно, то на Западе, в буржуазно-капиталистических государствах, это представление постоянно бывало использовано, как идеологическое орудие для ограничения правовой силы коллективных договоров, в ущерб интересам рабочего класса [3]). И еще совсем недавно, в 1923 г., практика Германии дала германскому юристу Поттгофу повод по практическим мотивам выступать, с точки зрения интересов профсоюзов, против оспариваемого нами представления о взаимоотношении коллективного и трудового договора [4]).

§ 9. История вопроса о декретировании обязательности коллективных договоров.

В связи с переходом, при новой экономической политике, к практике коллективных договоров, в профсоюзных кругах было выдвинуто предложение о декретировании обязательности коллективных договоров (в смысле обязательности заключения этих договоров). Эта идея имела своих сторонников и противников. Ст. 38 первого проекта действующего ныне Кодекса Законов о Труде гласила: «Заключение коллективных договоров обязательно для всех государственных, общественных и частных предприятий и учреждений с числом лиц, занятых по найму, не менее 20 человек». Примечание 2-е к этой статье предусматривало, что для лиц, занятых в государственных транспортных, почтовых, телеграфных, просветительных, лечебных и административных учреждениях, коллективные договоры заключаются между соответственным Наркоматом и ЦК соответственного профсоюза и утверждаются Совнаркомом

---

[2]) Ср. выше гл. IV, § 1.

[3]) Ср. мою статью «Основные вопросы юридического учения о тарифном рабочем договоре» в сборнике «Вопросы Обществоведения», вып. II, стр. 65 — 69, Петербург 1910 г.

[4]) См. заметку Поттгофа в № 14 «Корреспонденцблятт Всеобщего Германского Объединения Профсоюзов» за 1923 г.

В дальнейшем идея декретирования обязательности коллективных договоров была отвергнута. Постановление Совнаркома от 23-го августа 1922 г. о коллективных договорах, действовавшее до КЗоТ 1922 г., специально подчеркивало, что коллективный договор есть «добровольное соглашение» профсоюзов с работодателями. V Всеросс. Съезд профсоюзов высказался *против* декретирования обязательности коллективных договоров [1]). На той же позиции стоит также и действующий КЗоТ, не провозглашающий обязательности заключения коллективных договоров.

«Съезд»,— гласит п. 8 резолюции V Всеросс. Съезда профсоюзов о тарифно-экономической работе профсоюзов,—«решительно отвергает идеи декретирования обязательности коллективных договоров». И далее: «При наличии законодательного признания союзов, как представителей рабочих, государственное декретирование обязательности договоров является либо практически бесцельным (ввиду невозможности [2]) декретировать самое содержание договора), либо при последовательном проведении означало бы фактический возврат к твердому государственному нормированию заработной платы». Рассмотрим подробнее основания этого отрицательного отношения к идее декретирования обязательности коллективных договоров.

В *буржуазно-капиталистическом* обществе профсоюзам приходится вести напряженную борьбу за *признание их, как представительства работников*. Вместе с тем, профсоюзам приходится вести борьбу за принципиальное признание их права участвовать в регулировании условий труда посредством заключения коллективных договоров. Эту борьбу профсоюзов за *режим коллективных договоров* необходимо отличать от борьбы профсоюзов за содержание отдельных конкретных коллективных договоров, хотя фактически борьба за режим коллективных договоров неизбежно сплеталась с предъявлением профсоюзами требований к предпринимателям о заключении тех или иных конкретных коллективных договоров. Если в отношениях между рабочими и предпринимателями упрочился режим коллективных договоров, то этим ни в малейшей степени не устраняется обостренная экономическая борьба, со стачками и локаутами, при спорах по поводу содержания имеющих быть заключенными коллективных договоров. Прочность режима коллективных договоров проявится в том, что компромисс по вопросу об условиях труда, ликвидирующий стачку или локаут, будет окончательно установлен посредством переговоров предпринимателей с профсоюзом и будет закреплен в форме коллективного договора. Но в буржуазно-капиталистическом обществе даже такое принципиальное признание предпринимателями режима коллективных договоров отвоевывается профсоюзами только ценою упорной борьбы с предпринимательским самодержавием, с тенденцией капиталиста-предпринимателя быть «господином в собственном доме» и вполне самостоятельно устанавливать отношения с каждым из «своих» рабочих без «постороннего» вмешательства какой бы то ни было рабочей организации.

В СССР само законодательство гарантирует профсоюзам признание их, как представительства работников (ст. 151 КЗоТ). Администрация государственных предприятий и учреждений может спорить с профсоюзами по поводу содержания имеющих быть заключенными коллективных договоров, но не может отвергать в принципе самый режим коллективных договоров. Если в отдельных случаях подобное бюрократическое извращение допускалось отдельными органами советской власти, то это бюрократическое извращение, конечно, неуклонно устранялось вышестоящими советскими органами. При существующем внутри советской страны соотношении классовых сил, попытка отдельных частных предпринимателей стать на почву принципиального отрицания режима коллективных договоров (чему бывали отдельные примеры) также являлась бы совершенно безнадежной. Поэтому можно прежде всего отметить,—как это вкратце и делает цитированная выше резолюция V Всеросс. Съезда профсоюзов,— что, в условиях советского государства, нет никакой потребности изыскивать особые законодательные мероприятия для принципиального закрепления режима коллективных

---

[1]) П. 11 резолюции об итогах и перспективах профдвижения и п. 8 резолюции о тарифно-экономической работе профсоюзов.

[2]) В опубликованном тексте цитируемой здесь резолюции стоит не слово «невозможности», а слово «возможности». Эта явная опечатка нами исправлена.

договоров и что, поэтому, в защиту идеи декретирования обязательности коллективных договоров нет оснований приводить довод о необходимости такого закрепления коллективно-договорного режима.

В основе идеи декретирования обязательности коллективных договоров лежало отчасти одно коренное недоразумение, отчасти же тенденция к сохранению сложившихся в период военного коммунизма методов твердого государственного нормирования заработной платы.

«Из каких элементов состоит коллективный договор?»—говорил т. Томский на V Всеросс. Съезде профсоюзов.—«Коллективный договор состоит из 3-х частей: правовой части, тарификации, т.-е. ставок, и из сроков действия данного договора. Если мы скажем, что вообще подписание коллективного договора обязательно, то декретируем ли мы тем самым весь договор или один из элементов его? Если один из трех элементов, то какой? Правовые нормы у нас предусмотрены в Кодексе Законов о Труде в достаточной степени полно. Если декретируем ставки, тогда мы возвратимся назад к тому, от чего пошли,—к государственному регулированию заработной платы. А если ставок мы не будем декретировать, то в каких целях подписывать коллективный договор? Если ко мне, как к хозяину, придет самый умный профсоюзник и скажет: «давай подписывать коллективный договор, так как есть декрет об обязательности таких договоров», то я бы сказал: «давай подписывать». И вот что у нас вышло бы. Правовая часть—на основе Кодекса Законов о Труде, ставки—опубликованный государственный минимум, лежащий в основе тарифной сетки, утвержденной ВЦСПС. Что ты еще хочешь?..» [3]).

В приведенном отрывке из речи т. Томского об итогах проведения новой союзной политики и очередных задачах профессионального движения достаточно ярко вскрыто недоразумение, лежавшее в основе идеи декретирования обязательности коллективных договоров. Добавим, все-таки, по поводу этого недоразумения еще несколько замечаний.

Обязательность для одной стороны заключить определенный договор по требованию другой стороны встречается как в современном буржуазно-капиталистическом, так равно и в современном советском праве. Но такая обязательность заключения договора имеет смысл только в тех случаях, когда речь идет об установлении типовых отношений, содержание которых заранее в полной мере определено. Так, напр., для железной дороги, по общему правилу, обязательно заключение договора перевозки с каждым лицом, которое пожелает воспользоваться услугами железной дороги в качестве пассажира или в качестве грузоотправителя. Но здесь условия перевозки заранее установлены железнодорожными тарифами и прочими железнодорожными правилами. Заключение договора сводится здесь к покупке за установленную плату пассажирского билета или к сдаче груза под квитанцию либо накладную, опять-таки на заранее установленных условиях.

С совершенно иным положением приходится иметь дело при заключении коллективных договоров. Для рабочих значение коллективных договоров определяется главным образом тем, что в области условий труда коллективный договор обеспечивает рабочим больше гарантий, чем действующее законодательство. «Таких дураков рабочих нет, которые стали бы приветствовать коллективный договор, дающий то, на что они по закону имеют право» (см. упомянутую речь т. Томского). Правда, если ставить вопрос в теоретически отвлеченной форме, то можно было бы сказать, что в отдельных случаях заключение коллективного договора могло бы иметь определенный смысл, несмотря на то, что этот договор ни в чем не улучшал бы условия труда по сравнению с гарантиями действующего права: нормы действующего трудового права не всегда могут чисто механически применяться к отдельным трудовым отношениям, и если бы коллективный договор в отдельных случаях только конкретизировал эти нормы в применении к данным трудовым отношениям, то и тогда он имел бы определенное реальное значение. Но это—только теоретически возможные исключительные случаи. Практика коллективных договоров характеризуется как раз тем, что коллективный договор улучшает условия труда, по сравнению с гарантиями действующего права. Однако, степень и характер такого улучшения условий

---

[3]) Стенографический отчет Пятого Всероссийского Съезда профессиональных союзов, изд. ВЦСПС, стр. 112.

труда заранее не определены и в разных случаях бывают различны. Следовательно, говорить об обязательности заключения коллективных договоров—это значит говорить об обязательности заключения договоров об установлении таких отношений, конкретное содержание которых заранее не установлено. Достаточно учесть это последнее обстоятельство для того, чтобы понять, что обязанность заключать коллективные договоры, если бы она была возложена на нанимателей, была бы сама по себе совершенно беспредметной, бессодержательной, как это и отмечено в резолюции V Всеросс. Съезда профсоюзов.

«Обязательность коллективного договора»,—говорил в той же речи т. Томский,—«по отношению к целому ряду отраслей промышленности является попыткой посредством государственной регламентации поднять заработную плату, что является плохо прикрытым консерватизмом. Что такие консерваторы у нас есть, мы знаем... Дай ему обязательность, он скажет: «выше такой-то ставки нельзя, а ниже государство определяет». Вот, пожалуйте, вам государственное определение заработной платы через профсоюзы»...

Имея в виду консервативную тенденцию, под видом декретирования обязательности коллективных договоров, сохранить твердое государственное нормирование заработной платы, V Всеросс. Съезд профсоюзов охарактеризовал идею декретирования обязательности коллективных договоров, как «фактор, тормозящий активность и самодеятельность профессиональных организаций» [4]).

В вопросе о декретировании обязательности коллективных договоров есть еще одна сторона, не затронутая резолюциями V Съезда. Под обязательностью заключения коллективных договоров можно разуметь такой порядок, когда, при принципиальном признании режима коллективных договоров, спор по поводу содержания имеющего быть заключенным коллективного договора разрешается, по требованию одной из спорящих сторон, в порядке третейского разбирательства (обязательный арбитраж). Если одна из спорящих сторон может, по своему одностороннему требованию, передать спор по вопросу о содержании имеющего быть заключенным коллективного договора на рассмотрение третейского суда, решение которого будет затем обязательным для другой стороны, то это, в известном смысле, значит, что первая спорящая сторона может сделать заключение коллективного договора обязательным для другой стороны. В этом смысле, обязательный арбитраж, предусмотренный в ст. 171 КЗоТ для государственных учреждений и предприятий по требованию профсоюза, означает обязательность заключения коллективных договоров для администрации государственных учреждений и предприятий. Но здесь организационный принцип обязательности заключения коллективных договоров выступает, конечно, с совершенно иным содержанием, чем то, которое вкладывалось в идею декретирования обязательности коллективных договоров при обсуждении и при осуждении этой идеи на V Всеросс. Съезде профсоюзов. Во всяком случае, единственное рациональное содержание, которое можно вкладывать в идею обязательности заключения коллективных договоров, есть принципиальное признание режима коллективных договоров плюс обязательный арбитраж при споре, затрагивающем содержание имеющего быть заключенным конкретного коллективного договора.

---

[4]) П. 11 резолюции об итогах и перспективах профдвижения.

Глава VI.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА И НОРМЫ ВЫРАБОТКИ.

§ 1. Правила внутреннего распорядка по Кодексу Законов о Труде.

Правила внутреннего распорядка, которым посвящена глава VI КЗоТ, относятся, в зависимости от способа их установления, или к нормам государственного регулирования труда, или же к коллективным соглашениям о труде [1]).

Принадлежа к числу актов, регулирующих труд, правила внутреннего распорядка регулируют определенный круг вопросов в области трудовых отношений. О содержании правил внутреннего распорядка говорит ст. 51 КЗоТ:

«Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе ясные, точные и, по возможности, исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности трудящихся и администрации и на пределы и порядок ответственности за нарушение их».

Сделанная в ст. 51 КЗоТ попытка определить содержание правил внутреннего распорядка едва ли может быть признана удачной. Ст. 51 дает слишком широкую и поэтому неправильную характеристику содержания правил внутреннего распорядка. «Точные и, по возможности, исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности трудящихся и администрации» даются не правилами внутреннего распорядка, а совокупностью целого ряда законодательных актов о труде, коллективного договора (если таковой имеется), норм выработки, правил внутреннего распорядка и т. д. Напр., несомненно, что о тарифе заработной платы можно и должно сказать, что он устанавливает «обязанности» администрации по вопросу об оплате труда. Правила внутреннего распорядка не могут даже приблизиться к тому, чтобы охватить все «общие и специальные обязанности трудящихся и администрации». Содержание правил внутреннего распорядка является значительно более узким. Конкретное же представление об этом содержании дают при-

[1]) О коллективных соглашениях о труде см. выше гл. 1, § 5.

мерные правила внутреннего распорядка, предусмотренные в ст. 53 КЗоТ (см. ниже в этом параграфе и § 2).

Согласно КЗоТ, правила внутреннего распорядка: а) устанавливаются в целях регулирования труда в предприятиях, учреждениях и хозяйствах с числом занятых лиц не менее пяти (ст. 50, предложение 1-е); б) не могут противоречить законам и постановлениям о труде, а равно действующему в данном предприятии или учреждении коллективному договору (ст. 52); в) обязательны для нанявшегося лишь в том случае, если они изданы в установленном порядке и доведены до сведения всех работающих (ст. 50, предложение 2-е).

Что касается способа установления правил внутреннего распорядка, то КЗоТ различает, во-первых, так наз. примерные правила внутреннего распорядка, издаваемые Наркомтрудом по соглашению с ВЦСПС и ВСНХ (ст. 53), и, во-вторых, договорные правила внутреннего распорядка, издаваемые по соглашению администрации с профсоюзом и утверждаемые, в зависимости от сферы их действия, инспектором труда или Наркомтрудом (ст. 54 и 55).

Название издаваемых Наркомтрудом, согласно ст. 53 КЗоТ, правил внутреннего распорядка «примерными» как бы указывает на то, что их надлежит брать за основу и за образец при выработке договорных правил внутреннего распорядка. Это следует понимать в том смысле, что содержание правил внутреннего распорядка, издаваемых Наркомтрудом согласно ст. 53 КЗоТ, предопределяет тот круг вопросов, который обязательно должен быть охвачен также и договорными правилами внутреннего распорядка. Но так наз. примерные правила внутреннего распорядка являются не только основой и образцом для выработки договорных правил внутреннего распорядка; они, вместе с тем, имеют силу постановления, восполняющего отсутствие договорных правил внутреннего распорядка: «впредь до выработки в том или ином предприятии или учреждении правил внутреннего распорядка и надлежащего (ст. 54) утверждения таковых, примерные правила, изданные в порядке ст. 53, являются для этих предприятий и учреждений обязательными» (примеч. к ст. 53 КЗоТ).

Среди договорных правил внутреннего распорядка КЗоТ различает, по характеру договаривающихся сторон и по месту соглашения, во-первых, правила, которые можно было бы назвать местными, и, во-вторых, правила, которые можно назвать центральными. «Правила внутреннего распорядка для отдельных государственных, общественных и частных учреждений и предприятий вырабатываются по соглашению между администрацией предприятия и местными отделениями соответствующих профессиональных союзов и утверждаются инспектором труда [2]); постановления последнего могут быть обжало-

---

[2]) См. утвержденный Наркомтрудом СССР 16-го октября 1923 г. Наказ инспекции труда, раздел III, гл. VI, лит. «Д»—«Утверждение правил внутреннего распорядка» ДЗоТ III, 327).

ваны в местный отдел труда, постановление коего является окончательным» (ст. 54 КЗоТ). «Для отдельных отраслей промышленности и народного хозяйства, для центральных учреждений или предприятий, для групп предприятий, непосредственно связанных между собой, и для особо важных для государства предприятий и учреждений правила внутреннего распорядка могут вырабатываться непосредственно в центре, по соглашению между Центральным Комитетом соответствующего союза и администрацией, и утверждаться Народным Комиссариатом Труда. В развитие таковых правил могут издаваться для отдельных учреждений и предприятий, входящих в эти группы, дополнительные правила внутреннего распорядка, согласно правил, изложенных в ст. 53 с примечанием и ст. 54 сего Кодекса» (ст. 55 КЗоТ) [3]. Таким образом, местные правила внутреннего распорядка являются или самостоятельными, или же дополнительными к центральным правилам внутреннего распорядка.

Действующее Положение о расценочно-конфликтных комиссиях (см. ниже гл. VIII, § 1) относит к функциям РКК разработку проектов правил внутреннего распорядка (ст. 1, п. «в» и ст. 4 Пол. о РКК). Эта функция РКК с правовой точки зрения носит чисто подготовительный характер, так как договорные правила внутреннего распорядка издаются по соглашению администрации предприятия с профсоюзом (местным отделением профсоюза по ст. 54 КЗоТ и ЦК профсоюза по ст. 55). Особо отметим, что участие всех заинтересованных РКК в разработке проекта центральных договорных правил внутреннего распорядка для целого ряда предприятий, расположенных в разных местах, может представляться практически затруднительным и не могло бы быть признано обязательным.

В нескольких статьях КЗоТ специально отмечены некоторые из вопросов, которые обязательно должны регулироваться правилами внутреннего распорядка. А именно, правилами внутреннего распорядка обязательно устанавливаются: 1) время начала и окончания рабочего дня, а также перерыва в работе (ст. 101, см. также ст. 100); 2) обозначение места приема пищи при работах, не допускающих перерыва (примеч. к ст. 98) [4]; 3) точные сроки допол-

[3]) По вопросу о порядке издания дополнительных местных правил внутреннего распорядка ссылка ст. 55 КЗоТ на ст. 53 с примеч. должна быть объяснена недосмотром.

[4]) Согласно КЗоТ, при регулярно прерываемых работах работникам должен быть предоставлен не включаемый в счет рабочего времени перерыв для отдыха и приема пищи, не позднее, чем через 4 часа после начала работы, и продолжительностью не меньше получаса и не больше 2 часов (ст. 98 и 100). Нанявшийся располагает перерывом по своему усмотрению, имея право отлучаться во время перерыва с места производства работ (ст. 99), при чем изъятия из этого правила могут допускаться в предприятиях специального характера лишь с согласия соответствующего профсоюза и санкции органов НКТ (примеч. к ст. 99). На время перерывов в работе машины, привода и станки должны быть останавливаемы, кроме случаев, когда остановка их невозможна по техническим условиям, или когда они служат для вентиляции, водоотлива, освещения и т. д. (ст. 140). При работах, которые, согласно установленному Наркомтрудом списку, не допускают перерыва, работнику должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего времени (примеч. к ст. 98).

нительных перерывов для матерей, кормящих грудью (ст. 134); 4) часы замены одной смены другой при сменной работе (ст. 102).

Циркуляр Отдела Охраны Труда НКТ СССР, ВЦСПС и ВСНХ СССР от 20-го декабря 1923 г. № 190 о дополнении правил внутреннего распорядка приложениями о мерах безопасности работ [5]) рекомендует издавать дополнения к правилам внутреннего распорядка в виде приложений к ним с изложением конкретных указаний о мерах безопасности, которые должны соблюдаться рабочими при производстве тех или иных работ. Такие приложения должны составляться администрацией предприятий по соглашению с заводским комитетом, применительно к условиям производства, и подлежат утверждению в общем порядке утверждения правил внутреннего распорядка. Инспекция труда обязана обращать особое внимание на то, чтобы означенные правила безопасности не являлись чисто формальными и, тем более, не предусматривали освобождения администрации предприятий от ответственности за несчастные случаи. Согласно дополнительному циркуляру Отдела Охраны Труда НКТ СССР от 9-го октября 1924 г. № 424/469 о порядке составления правил внутреннего распорядка в части, касающейся мер безопасности («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 40), правила безопасности должны заключать в себе: 1) указания мер предосторожности при обращении с машинами и станками (пуск в ход, остановка, смазка, чистка и т. п.), при чем особо должны быть выделены двигатели, привода, подъемники и электрические установки; 2) перечень работ, при которых рабочие должны пользоваться защитными приспособлениями (очками и т. п.), порядок их получения и хранения; 3) перечень технического персонала, к которому рабочие должны обращаться в необходимых случаях; 4) порядок работ по перемещению значительных тяжестей; 5) порядок действий в случае пожара и разного рода аварий, а также при несчастных случаях и т. п.

Воспрещая наложение на нанявшегося каких-либо *денежных взысканий* властью нанимателя или администрации предприятия, КЗоТ допускает исключение для случаев, предусмотренных специальными узаконениями или *правилами внутреннего распорядка* (ст. 43). Уместно подчеркнуть, что под денежными взысканиями ст. 43 КЗоТ понимает *штрафы*, так что эта статья не имеет никакого отношения к вопросу об *удержаниях за прогул*: штраф есть удержание из *заработанной* работником суммы, тогда как удержание за прогул есть удержание той суммы, которая работником *не заработана*, ввиду пропуска соответствующей части рабочего времени. Ст. 43 следует понимать в том смысле, что условием допустимости наложения денежных взысканий является, наряду со специальным узаконением, включение в правила внутреннего распорядка или в особое приложение к ним *конкретной табели денежных взысканий* с указанием случаев их наложения и их размера (ср. ниже § 2).

---

[5]) «Изв. ТНК СССР» 1924 г., № 1; ДЗоТ IV, 53.

Советская практика регулирования труда, отрицательно относясь к системе штрафов, допускает этот вид дисциплинарных взысканий лишь в исключительных случаях, когда того требуют особенности организации труда в тех или иных предприятиях. В профсоюзных кругах находил, впрочем, выражение и противоположный взгляд, заключающийся в принципиальном допущении системы штрафов. Так, напр., в 1923 г. ленинградским (тогда петроградским) губпрофсоветом были разработаны, совместно с губотделом труда и промбюро, и утверждены, как примерный проект для руководства профсоюзов, правила внутреннего распорядка и табель взысканий за их нарушение, при чем в табели за ряд нарушений правил внутреннего распорядка вводились штрафы. Однако, Президиум ВЦСПС постановлением от 10-го июля 1923 г. предложил ленинградскому губпрофсовету исключить систему штрафов из утвержденных им правил внутреннего распорядка (протокол 31, п. 256) [6].

Функция утверждения договорных правил внутреннего распорядка инспектором труда или Наркомтрудом заключается в проверке *закономерности* отдельных постановлений представленных на утверждение правил и в проверке *полноты* их содержания [7]. В последнем отношении надзор, осуществляемый путем утверждения правил внутреннего распорядка, идет дальше, чем надзор, осуществляемый путем регистрации коллективных договоров [8]. Поэтому для правил внутреннего распорядка, которые являлись бы приложением к коллективному договору, требовалось бы предварительное *утверждение* их в установленном порядке,—и это утверждение не могло бы быть заменено *регистрацией* данных правил внутреннего распорядка в качестве приложения к коллективному договору [9].

---

[6]) По вопросу о штрафах приведем интересный случай из практики («Правда» 1924 г., № 229). В одной типографии, по оплошности 4-х печатников и 3-х наладчиков, было испорчено некоторое количество экземпляров печатавшегося журнала. На виновников этой оплошности было наложено взыскание: тарифная ставка их была понижена на один разряд. Рабочие обжаловали наложение на них взыскания и в РКК, и в профсоюз, и в особую сессию народного суда по трудовым делам, но везде получили отказ. Однако, по жалобе рабочих на постановление РКК, контрольная комиссия московского губотдела труда (см. ниже гл. VIII, § 5) признала такое снижение заработка штрафом, незакономерно наложенным на рабочих. При вторичном рассмотрении дела суд постановил восстановить рабочих в старых окладах с момента снижения последних, предложив администрации уплатить разницу в окладах, и, вместе с тем, применил к данному делу ст. 83 КЗоТ (см. гл. VIII, § 10). Заметим, что, насколько можно судить по газетному отчету, особая сессия первый раз разбирала дело при наличии неблагоприятного для рабочих постановления РКК, которое к тому времени не было еще отменено губотделом труда,—и, следовательно, при первоначальном разборе дела суд по формальным основаниям не мог удовлетворить претензии рабочих (см. гл. VIII, § 5).

[7]) Ср. Наказ инспекции труда (см. выше примеч. 2).

[8]) См. выше гл. V, §§ 4 и 5.

[9]) По поводу ст. 43 КЗоТ может возникнуть вопрос, допустимо ли установление денежных взысканий не в правилах внутреннего распорядка, а в коллективном договоре. Этот вопрос должен быть разрешен в положительном смысле, при том,

Так как правила внутреннего распорядка предусматривают обязанности и работников и администрации, то нарушение правил внутреннего распорядка мыслимо и с той, и с другой стороны. КЗоТ специально предусматривает правовые последствия нарушения правил внутреннего распорядка работниками [10]). Наниматель имеет право расторгнуть трудовой договор, между прочим, в случае систематического неисполнения нанявшимся, без уважительных причин, обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка (ст. 47, п. «г» КЗоТ) [11]).

Согласно КЗоТ, при порче нанявшимся приспособлений, изделий и материалов условием вычета из заработка нанявшегося на покрытие стоимости повреждения является небрежность нанявшегося или невыполнение им правил внутреннего распорядка (ст. 83 КЗоТ) [12]).

Ст. 50—55 КЗоТ о правилах внутреннего распорядка не распространяются на квартирников [13]).

Отметим здесь же один вопрос, смежный с проблемой правил внутреннего распорядка. Согласно постановлению 2-й сессии ВЦИК XI созыва от 16-го октября 1924 г. о дополнениях и изменениях Уголовного Кодекса РСФСР (Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 79), пункт «д» ст. 180 Угол. Кодекса дополнен следующим примечанием: «Мелкая фабрично-заводская кража материалов и орудий производства, совершенная в первый раз рабочим или служащим, занятым в производстве в пределах своего предприятия, если стоимость похищенного

однако, непременном условии, чтобы относительно установленных коллективным договором правил о денежных взысканиях был соблюден порядок издания правил внутреннего распорядка, т.-е. чтобы правила о денежных взысканиях были утверждены инспектором труда или, соответственно, Наркомтрудом (ст. 54 и 55 КЗоТ).

[10]) Об уголовной ответственности нанимателя за нарушение правил внутреннего распорядка ср. ниже § 3 настоящей главы.

[11]) Ср. ниже гл. VIII, § 7.—Редакция пункта «г» ст. 47 КЗоТ неправильно противопоставляет обязанности, возлагаемые на нанявшегося договором, и обязанности, возлагаемые на нанявшегося правилами внутреннего распорядка. Если под обязанностями, возложенными на нанявшегося трудовым договором, понимать, согласно обычной, хотя теоретически неправильной, терминологии (ср. выше гл. V, § 8), все вообще обязанности нанявшегося, вытекающие из трудового отношения, то излишне особое упоминание в ст. 47, п. «г» КЗоТ о правилах внутреннего распорядка. Если же под обязанностями, возлагаемыми на нанявшегося договором, понимать, как это было бы теоретически более правильно (см. там же), только обязанности, непосредственно предусмотренные в трудовом договоре, как индивидуальном соглашении нанявшегося с нанимателем, или в коллективном договоре, то вся совокупность обязанностей нанявшегося, которую имеет в виду пункт «г» ст. 47, устанавливается не только «договором» и «правилами внутреннего распорядка», но также непосредственно законодательством о труде.

[12]) См. ниже гл. VIII, § 10 (ср. выше гл. I, § 10).

[13]) См. выше гл. III, § 4.

не превышает пятнадцати рублей, карается в административном порядке администрацией предприятия по табели взысканий, установленной Народным Комиссариатом Труда».

§ 2. Общие примерные правила внутреннего распорядка. — Трудовая дисциплина служащих.

Действующий текст общих примерных правил внутреннего распорядка, предусмотренных в ст. 53 КЗоТ, утвержден Наркомтрудом СССР 25-го февраля 1924 г., как составная часть образца расчетной книжки [1]). Эти примерные правила внутреннего распорядка состоят из шести частей, с особым заголовком каждая: 1) рабочее время, отпуск и праздничные дни, 2) получение, хранение и обращение с машинами, инструментами и т. п., 3) меры предосторожности, 4) санитарные условия, 5) выдача заработной платы и 6) дисциплина. В нескольких пунктах примерных правил внутреннего распорядка должно проставляться время, особо для каждого предприятия, учреждения или хозяйства, в котором подлежат применению данные правила (время начала и окончания работ, время перерывов и т. д.). Пункт 2-й примерных правил внутреннего распорядка предусматривает, что установление категорий работ, распределение работающих по сменам, чередование смен, ломка смен, назначение дежурств и т. п. производятся согласно особому расписанию.

Действующие примерные правила внутреннего распорядка заключают в себе ряд весьма существенных правовых норм. Некоторые из этих норм уместно здесь отметить.

Примерные правила внутреннего распорядка особо оговаривают, что рабочие и служащие допускаются к выполнению сверхурочных работ лишь с ведома ответственного лица (примеч. к п. 6). Оставление работы по окончании своей смены происходит после явки сменщика, а в случае опоздания или неявки последнего—с разрешения заведующего. Работа сверх нормальной (со своей сменой) засчитывается как сверхурочная. В этих случаях администрация должна принять меры к замене оставленного на сверхурочную работу рабочего или служащего (п. 7).

Явившиеся по истечении определенного (т.-е. проставленного в правилах внутреннего распорядка для данного предприятия, учреждения или хозяйства) количества минут после срока, установленного для начала работ, считаются опоздавшими (п. 10). Опоздания на срок более определенного (проставленного в правилах внутр. расп.) количества минут могут, кроме удержаний за пропущенное время, повлечь за собою дисциплинарные взыскания в особо уста-

---

[1]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 12; ДЗоТ IV, 50.—См. выше гл. IV, § 7.

новленном порядке (п. 11) [2]). Опоздавший на работу, более чем на определенное (в прав. внутр. расп.) количество минут, может быть не допущен к работе и считается на работу не явившимся (п. 12). О невозможности своевременно или вовсе явиться на работу каждый работник обязан заблаговременно известить непосредственного начальника, указать причины и представить, в случае требования, соответствующие доказательства. Если рабочий или служащий не явился на работу по внезапной причине, то доказательства представляются по выходе на работу (п. 13). Пропущенное по неуважительной причине рабочее время отмечается, как прогульное, и оплате не подлежит (п. 14). Работающие, которым потребовалось бы уйти с работы—по болезни или по другим уважительным причинам—до установленного срока, должны заявлять об этом непосредственному своему начальнику, который, в случае разрешения, выдает работающему отпускную записку, а также, в случае надобности, пропуск для обратного входа (п. 9). При явке и уходе с работы каждый обязан выполнять установленные контрольные правила, как-то: снимать и вешать номера, марки, расписываться в табели, листках и т. д. (п. 15).

О всяких неправильностях в произведенном расчете работающие обязаны заявить администрации в течение недели со дня выдачи заработной платы, за исключением случаев неявки на работу по уважительным причинам (п. 33).

Никто не может отговариваться незнанием правил внутреннего распорядка (п. 38). На виновных в нарушении правил внутреннего распорядка налагаются дисциплинарные взыскания в особо установленном порядке (п. 39).

Заслуживает внимания постановка в общих примерных правилах внутреннего распорядка вопроса о дисциплинарных взысканиях за нарушение этих правил. Среди дисциплинарных взысканий следует иметь в виду: а) выговор, б) предупреждение об увольнении (ср. ст. 47, п. «г» КЗоТ), в) денежные взыскания (ст. 43 КЗоТ). В практике выговор применяется, как дисциплинарное взыскание, налагаемое расценочно-конфликтной комиссией. Предупреждение об увольнении, как мера дисциплинарного взыскания, может исходить только от расценочно-конфликтной комиссии, так как рассмотрение вопроса об увольнении работника за систематическое нарушение правил внутреннего распорядка составляет одну из функций расценочно-

---

[2]) Ср. ст. 107 КЗоТ: «Не допускается производство сверхурочных работ для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу». — Циркуляр ВСНХ СССР и ВЦСПС № 625 от 21/X 1924 г. о перезаключении коллективных договоров («Труд», № 242 от 23/X 1924 г.) особо предусматривал, что должны быть совершенно устранены или сведены до минимума льготные сроки при начале, окончании и перерывах работы (как равно прогулы, отлучки в завкомы, амбулатории, курилки и т. д.).

конфликтных комиссий (ст. 47, п. «г» и примеч. 1 к ст. 47 КЗоТ) [3]). Что касается денежных взысканий, то ссылка общих примерных правил внутреннего распорядка на «особо установленный порядок» наложения дисциплинарных взысканий еще не создает, ввиду ст. 43 КЗоТ, законного основания для наложения денежных взысканий. Как мы отметили выше при рассмотрении ст. 43 КЗоТ, установленный порядок наложения денежных взысканий требует, чтобы денежные взыскания налагались не иначе, как на основании специальных узаконений или на основании включенной в правила внутреннего распорядка конкретной табели денежных взысканий, указывающей случаи их наложения и их размер. Между тем, общие примерные правила внутреннего распорядка не дают (да и не могли бы при своей общности дать) конкретной табели денежных взысканий [4]).

Весьма существенные указания относительно правил внутреннего распорядка для учреждений даны в постановлении НКТ СССР и НК РКИ СССР от 3-го февраля 1925 г. о трудовой дисциплине служащих [5]). В соответствии с означенным постановлением подлежали пересмотру в месячный срок действующие правила внутреннего распорядка во всех государственных, общественных и кооперативных учреждениях. Согласно постановлению от 3-го февраля 1925 г., все учреждения обязаны начинать работу аккуратно в 10 часов утра и заканчивать в 16½ часов дня. Порядок принятия пищи служащими должен быть установлен с таким расчетом, чтобы время на принятие пищи не превышало 30 минут и не прерывало нормального хода работ учреждения. Время явки на работу распространяется и на лиц, рабочий день которых временем не ограничен. Администрации учреждений вменено в обязанность установить формы контроля над явкой на работу и уходом с работы в соответствии с характером учреждений: фабрично-заводскую систему табельных досок и нумерных марок, контрольных часов и т. п. Администрации учреждений вменено также в обязанность принятие мер к усилению служебной дисциплины внутри учреждений и к решительному устранению имеющих место опозданий на службу и преждевременного ухода с нее, отлучек служащих в часы службы по неслужебным надобностям и всяких других видов расходования работниками рабочего времени на неслужебные цели. На работников, виновных в нарушении трудовой дисциплины, должны налагаться взыскания вплоть до увольнения. Обязанность строгого наблюдения за проведением в жизнь постановления от 3-го февраля 1925 г. возложена на органы НКТ и НК РКИ.

---

[3]) О примеч. 1 к ст. 47 КЗоТ см. подробнее ниже в гл. VIII, § 7. Ср. в гл. VIII, § 11 о порядке увольнения в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях.

[4]) Ср. выше в § 1 о господствующем отрицательном отношении к системе штрафов. — По общему вопросу о дисциплинарных взысканиях см. Н. П-кий, «Дисциплинарная ответственность служащих треста» («Вопросы Труда» 1924 г., № 11).

[5]) «Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 9.

§ 3. Правила внутреннего распорядка в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях.

Особого упоминания заслуживают примерные правила внутреннего распорядка в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях, установленные по соглашению между Наркомздравом и ЦК Всемедикосантруда и утвержденные Наркомтрудом РСФСР 31-го июля 1923 г. [1]). Эти правила внутреннего распорядка представляют собой формуляр, который должен быть в некоторых отношениях дополнен на месте, подписан администрацией учреждения и представителем профсоюза, и затем вступает в силу по утверждении инспектором труда (ст. 34 данных правил). Поэтому совершенно верным является обозначение этих правил в подзаголовке к ним, как «Общих положений».

Ст. 1 рассматриваемых примерных правил внутреннего распорядка для лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждений гласит: «Согласно 55-й статье Кодекса Законов о Труде, устанавливаются Правила внутреннего распорядка на основе настоящего Положения». Однако, несмотря на ссылку на ст. 55 КЗоТ, рассматриваемые правила дают совершенно особый организационный вариант, существенно отличающийся от ст. 55. Эта статья имеет в виду вырабатываемые в центре правила внутреннего распорядка, которые непосредственно действуют в предусмотренной ими сфере действия и только могут быть дополнены издаваемыми на местах дополнительными правилами внутреннего распорядка. Рассматриваемые же правила внутреннего распорядка непосредственно не действуют на местах, но, будучи дополнены на местах, дают единый акт, действующий в соответствующем учреждении. Есть, повидимому, основание полагать, что именно эта организационная форма привьется в дальнейшем также в других профсоюзах и в значительной степени вытеснит организационный вариант ст. 55 КЗоТ [2]).

Примерные правила внутреннего распорядка в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях затронули принципиальный вопрос о правовой силе правил внутреннего распорядка. Ст. 32 означенных правил гласит:

«Нарушение правил внутреннего распорядка администрацией рассматривается, как нарушение узаконений о труде и коллективных договоров, за каковое администрация отвечает по суду, согласно Кодексу Законов о Труде».

Здесь отчетливо выражена та мысль, что правила внутреннего рас-

---

[1]) «Изв. НКТ РСФСР» от 1/XI 1923 г., № 1; ДЗоТ III, 303.

[2]) Более или менее произвольной является также ссылка на ст. 55 КЗоТ, сделанная при опубликовании примерных правил внутреннего распорядка для погрузочно-разгрузочных и перевалочных работ («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 39). Эти правила внутреннего распорядка являются примерным образцом для издания на местах договорных правил внутреннего распорядка.

порядка являются в сфере своего действия элементом действующего правопорядка и, в этом смысле, стоят в одной линии с постановлениями законодательства о труде и коллективными договорами (ср. ст. 52 КЗоТ). Выдвинутое здесь положение об ответственности нанимателя за нарушение правил внутреннего распорядка, как за нарушение законодательства о труде, представляется вполне бесспорным в отношении всех вообще правил внутреннего распорядка. Нарушение нанимателями правил внутреннего распорядка есть нарушение законодательства о труде и, следовательно, основание для привлечения нанимателей к уголовной ответственности [3]).

Примерные правила внутреннего распорядка в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях весьма интересны по своему содержанию, в частности—по постановке вопроса о функциях расценочно-конфликтных комиссий [4]).

§ 4. Общие положения о нормах выработки.

Нормами выработки регулируется производительность труда. Мерилом производительности труда, вообще говоря, является соотношение между величиной затраченного рабочего времени и величиной выработки, т.-е. выработанного продукта (результатов труда). Поскольку речь идет об установлении норм производительности труда, постольку возможно устанавливать или величину нормальной выработки для данной единицы рабочего времени (норма дневной выработки при определенной продолжительности рабочего дня, норма месячной выработки при определенном количестве рабочего времени в течение месяца и т. д.), или же величину нормальной затраты рабочего времени для данного количества продукта (норма рабочего времени для одного изделия, для дюжины либо сотни изделий и т. д.). В первом случае мы будем иметь норму выработки в тесном смысле слова, во втором—норму затраты рабочего времени. В широком же смысле слова, под «нормой выработки» понимают вообще норму производительности труда.

Кодекс Законов о Труде ближайшим образом имеет в виду установление норм производительности труда в виде норм выработки в тесном смысле слова, а не в виде норм затраты рабочего времени. О «нормах выработки» КЗоТ говорит не в смысле вообще норм производительности труда, а в смысле норм выработки в тесном смысле слова (в отличие от норм затраты рабочего времени) [1]).

Согласно ст. 56 КЗоТ, «нормы выработки устанавливаются по соглашению между администрацией предприятия или учреждения и союзом или соответствующим союзным органом (ст. 151 и 156)». Ссылка ст. 56

---

[3]) См. выше гл. I, § 12.
[4]) См. ниже гл. VIII, § 11.
[1]) Ср. ниже ст. 70 КЗоТ.

КЗоТ как на ст. 151, так и на ст. 156, подчеркивает, что соглашение о нормах выработки может быть заключено не только профсоюзом (ст. 151 КЗоТ), но также первичным органом профсоюза в предприятии, учреждении или хозяйстве, т.-е. комитетом рабочих и служащих или делегатом-уполномоченным союза (ст. 156 КЗоТ). Отсюда вытекает, что, если нормы выработки не установлены в заключенном профсоюзом коллективном договоре, то они могут быть установлены для отдельного предприятия, учреждения или хозяйства в порядке соглашения администрации с представительством работников данного предприятия, учреждения или хозяйства. Возможен также и такой случай, когда коллективный договор, регулируя нормы выработки, дает только общие указания, на основании которых нормы выработки должны устанавливаться в отдельных предприятиях, учреждениях или хозяйствах. Действующее Положение о расценочно-конфликтных комиссиях [2]) относит к функциям РКК по проведению коллективного договора и тарифного соглашения, между прочим, «рассмотрение и утверждение, в соответствии с коллективным договором или тарифными соглашениями, норм производительности и сдельных расценок» (ст. 2, п. «б»).

Нормы выработки имеют двоякое значение. Во-первых, норма выработки есть обязательное для работника количество работы, при чем невыполнение соответствующего количества работы (недовыработка) может влечь за собой те или иные неблагоприятные для работника последствия, т.-е. ту или иную ответственность работника. Во-вторых, при сдельной оплате труда нормы выработки являются основой для определения размера сдельных расценок.

Вопрос об ответственности работника за невыполнение нормы выработки может вставать как при повременной, так и при сдельной оплате труда. Действительно, сдельной оплатой работника в зависимости от его фактической выработки не устраняется заинтересованность предприятия в выполнении нормы выработки. Поэтому, если сдельная оплата труда непосредственно заинтересовывает работника в выполнении нормы выработки и в возможном превышении ее, то этим не устраняется при сдельной оплате труда постановка вопроса об иной, сверх соответственного понижения сдельного заработка, ответственности работника за невыполнение нормы выработки. Поскольку же с невыполнением нормы выработки связывается понижение повременного или сдельного заработка работника, постольку может вставать вопрос о гарантии оплаты при недовыработке, т.-е. вопрос о гарантии такого минимума вознаграждения за труд, который, во всяком случае, сохранялся бы за работником, независимо от степени выполнения последним нормы выработки.

Согласно КЗоТ, «нанявшийся, невырабатывающий по своей вине установленной нормы выработки в нормальных условиях ра-

---

[2]) См. ниже гл. VIII, § 1.

боты, получает заработную плату соответственно количеству исполненной им работы, но, во всяком случае, не менее двух третей его тарифной ставки» (1-е предложение ст. 57). «В случае систематической недовыработки, он (т.-е. нанявшийся—*И. В.*) может быть уволен в порядке ст. 47 и примеч. к ней» (2-е предложение ст. 57). При этом нормальными условиями работы признаются: а) исправное состояние машин, станков и приспособлений; б) своевременная подача материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы; в) надлежащее количество материалов и инструментов; г) надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения, где производится работа,—должное освещение, отопление и т. п. (примеч. 1 к ст. 57).

И нормы выработки, и нормальные условия работы могут меняться. Но невыполнение каждой данной нормы выработки может быть поставлено в вину работнику лишь в том случае, если не было ухудшения условий работы по сравнению с теми условиями, которые имелись в виду, как нормальные условия, при установлении данной нормы выработки и применительно к которым установлена эта норма выработки. В таком смысле следует понимать ст. 57 КЗоТ и примеч. 1 к ней.

Правило о гарантии оплаты при недовыработке, устанавливаемое ст. 57 КЗоТ, одинаково распространяется и на повременную, и на сдельную оплату труда [3]. Понижение оплаты труда предусмотрено в ст. 57 для всякой недовыработки, происшедшей по вине работника в нормальных условиях работы. Увольнение же предусмотрено в ст. 57 только для случаев систематической недовыработки.

Что касается ссылки ст. 57 КЗоТ на ст. 47 и примеч. к ней, то здесь возникает вопрос о том, по какому из пунктов ст. 47 может производиться увольнение при систематической недовыработке,—по пункту ли «в», или по пункту «г». Вопрос этот имеет практическое значение ввиду того, что КЗоТ по-разному решает вопрос о праве работника на выходное пособие при увольнении по тому или другому из означенных пунктов ст. 47. Систематическая недовыработка, с одной стороны, может в определенных случаях свидетельствовать об «обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе» (п. «в» ст. 47), а с другой стороны—всегда может быть подведена под «систематическое неисполнение нанявшимся обязанностей, возлагаемых на него договором», т.-е. обязанностей, вытекающих из трудового отношения (см. п. «г» ст. 47, где указан, кроме того, признак отсутствия уважительных причин, какового признака мы пока не касаемся). А, между тем, при увольнении по пункту «в» ст. 47 наниматель обязан выплатить нанявшемуся выходное пособие в размере его двухнедельного заработка или пред-

---

[3]) Ср. ст. 73 КЗоТ, где эта гарантия еще раз формулирована для сдельного наряда.—По вопросу о применении ст. 57 в случаях повременной оплаты труда ср. С. Рабинович-Захарин, «Сохранение заработка при невыполнении работы»,—«Вопросы Труда», № 1 за 1925 г., стр. 60.

упредить за две недели вперед о предстоящем увольнении (ст. 88 и примеч. 3 к ст. 47 КЗоТ), тогда как при увольнении по пункту «г» ст. 47 не требуется ни предварительного предупреждения работника, ни выдачи выходного пособия (ст. 90 КЗоТ).

Для ответа на поставленный вопрос о том, по какому из пунктов ст. 47 может производиться увольнение при систематической недовыработке, необходимо исходить из общего соотношения между пунктами «в» и «г» ст. 47. «Обнаружившаяся непригодность нанявшегося к работе» всегда означает «систематическое неисполнение нанявшимся обязанностей, возлагаемых на него договором»; но КЗоТ, сохраняя, при «обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе», право нанявшегося на выходное пособие или предупреждение за две недели вперед о предстоящем увольнении (ст. 47, п. «в» и ст. 88), тем самым как бы признает, что при «обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе» имеется уважительная причина для «систематического неисполнения нанявшимся обязанностей, возлагаемых на него договором». Эта уважительная причина заключается или в том, что наниматель недостаточно тщательно произвел предварительное испытание при приеме на работу данного работника, или же в том, что в самом работнике произошли изменения, понизившие его квалификацию [4]). Необходимой же предпосылкой для увольнения по пункту «г» ст. 47 является, как видно из текста пункта «г», отсутствие уважительных причин для «систематического неисполнения нанявшимся обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка». В соответствии с этим, если систематическая недовыработка обусловлена обнаружившейся объективной непригодностью работника к работе, на которую он был нанят (наличие «уважительных причин» для систематической недовыработки), то увольнение работника возможно только по пункту «в» ст. 47, т.-е. с выдачей выходного пособия или с предварительным предупреждением о предстоящем увольнении. В тех же случаях, когда систематическая недовыработка обусловлена иными обстоятельствами и не оправдывается уважительными причинами, наниматель имеет право уволить работника по пункту «г» ст. 47, т.-е. без выдачи выходного пособия и без предварительного предупреждения об увольнении [5]).

---

[4]) Ср. выше гл. II, § 6.

[5]) Изложенный разбор вопроса о применении п. «в» и «г» ст. 47 КЗоТ в случае систематической недовыработки был первоначально дан нами в статье «Нормы выработки по Кодексу Законов о Труде» в № 7—8 «Вопросов Труда» за 1924 г. В примечании к нашим соображениям редакция журнала выдвинула следующее положение: «Недовыработка норм, грубо говоря, возможна в двух случаях: а) когда трудящийся не хочет выполнять норму и б) когда он не может, несмотря на нормальные условия работы, выполнять ее. В первом случае имеет место систематическое неисполнение нанявшимся без уважительных причин обязанностей, возлагаемых договором, т.-е. надлежит применять п. «г» ст. 47. Во втором случае, где нет умышленного уклонения от работы и трудящийся просто не в состоянии выполнить норму по объективным причинам, заключающимся в его недостаточной подготовленности,

В соответствии со сказанным сейчас, ссылка ст. 57 КЗоТ на примеч. к ст. 47 имеет в виду как примечание 1-е к ст. 47 (согласно которому расторжение трудового договора в случаях, указанных в пунктах «в» и «г» ст. 47, может последовать не иначе, как по решению расценочно-конфликтной комиссии), так равно и примечание 3-е к ст. 47 (касающееся, между прочим, пункта «в» ст. 47). При расторжении, ввиду систематической недовыработки, трудового договора с работником, который входит, как неосвобожденный от работы член, в состав фабрично-заводского комитета или иного соответствующего органа, должно, конечно, соблюдаться правило ст. 160 КЗоТ, на которое ссылается примечание 2-е к ст. 47.

О нормах выработки, как об основе для определения размера сдельных расценок, говорит ст. 70 КЗоТ: «Сдельная или поштучная оплата определяется путем деления установленной дневной ставки данной категории на норму выработки (ст. 56). В случаях, оговоренных в договоре, допускается и иной способ установления сдельных расценок».

В настоящее время в практике проводится тот принцип, что при сдельной оплате отдельные работы должны быть квалифицированы и распределены по тарифным разрядам и что сдельные расценки должны определяться разрядом работы, а не разрядом лица, выполняющего данную работу. Сдельные расценки определяются в практике путем деления дневной тарифной ставки (по разряду работы) с соответствующим процентным приработком, обусловленным в коллективном договоре, на установленную норму выработки. При таком способе определения размера сдельных расценок, простое выполнение нормы выработки (без превышения ее) уже обеспечивает работнику определенный приработок сверх соответствующей тарифной ставки. В тех же случаях, когда в коллективном договоре не обусловлен процент приработка, вводимый в исчисление сдельных расценок, сдельная расценка устанавливается просто путем деления тарифной ставки на норму выработки [6]).

слабосильности и т. п., следует применить п. «в» ст. 47, предусматривающий выдачу выходного пособия». Приведенное редакционное примечание отождествляет систематическую недовыработку без уважительных причин со случаями умышленной и, следовательно, злостной систематической недовыработки. Практике придется установить, действительно ли к случаям систематической недовыработки без уважительных причин следует относить только «умышленное уклонение от работы». Мы не желали и не желаем предрешать этого вопроса и попрежнему предпочитаем выдвигать более широкую формулировку об «отсутствии уважительных причин» для систематической недовыработки, а не признак «умышленного уклонения от работы» (умышленность или злостность систематической недовыработки).

[6]) См. инструкцию ВЦСПС о проведении прямой неограниченной сдельщины («Труд», № 28 от 4/II 1925 г.). См. также в более раннем циркуляре ВСНХ СССР и ВЦСПС № 625 от 21/X 1924 г. о перезаключении колективных договоров («Труд», № 242 от 23/X 1924 г.): «Необходимо установить правило, имеющее уже и теперь широкое распространение, что сдельные расценки устанавливаются в зависимости от характеристики работы, а не от размера тарифной ставки рабочего».

Нормы выработки, устанавливая обязательное для работника минимальное количество работы, определяют тем самым то максимальное количество работы, которое наниматель вправе требовать от работника. Однако, при трудовом отношении вопрос о количестве работы может вставать не только в форме вопроса об установлении норм выработки. В некоторых случаях установление норм выработки может, по характеру выполняемой работником работы, наталкиваться на затруднения. В этих случаях норму выработки, как обязательное для работника количество работы, заменяет требование о достаточно интенсивной работе, гранью же для требований нанимателя является то положение, что наниматель не может требовать чрезмерно интенсивной работы и связан нормами рабочего времени. Практика показала, что, при отсутствии норм выработки, установленных с участием профсоюзных органов, возложение на служащих так наз. умственно-конторского труда односторонним распоряжением администрации таких заданий, которые фактически не могут быть выполнены в урочное время, способно создавать тенденцию к неофициальным сверхурочным работам в служебном помещении или на дому. Для борьбы инспекции труда и профсоюзных органов с такими неофициальными сверхурочными работами необходима, между прочим, проверка соразмерности возлагаемых на служащих заданий [7]).

§ 5. Специальные правила о нормах выработки.

Специальное правило о нормах выработки установлено Кодексом Законов о Труде для несовершеннолетних: «Для несовершеннолетних рабочих, работающих неполный день, при повременной оплате, нормы выработки устанавливаются в соответствии с нормами выработки для взрослых рабочих, пропорционально установленному для них рабочему дню» (примеч. 2 к ст. 57) [1]).

Приведенное примечание 2-е к ст. 57 КЗоТ имеет в виду нормы выработки для несовершеннолетних, как обязательное для последних количество работы, невыполнение которого может влечь за собой последствия, предусмотренные в ст. 57 (см. выше § 4).

---

[7]) Ср. цирк. Отдела Охраны Труда НКТ СССР, ЦК Железнодорожников и ЦК Водников от 14/IV 1924 г. № 175/371 о недопустимости сверхурочных работ, производимых служащими на транспорте по собственному желанию («Изв. НКТ СССР», 1924 г., № 16; ДЗоТ IV, 291).

[1]) В коллективно-договорной практике, согласно директивам ВЦСПС, проводится принцип, еще более ограждающий подростков от слишком высоких норм выработки: при установлении норм выработки для подростков должна учитываться, кроме сокращения рабочего дня, также возможная производительность труда подростков в связи с учебно-педагогическими задачами обучения (цирк. ВЦСПС, опубл. в № 257 «Труда» от 14/XI 1923 г.). Указанный здесь принцип касается норм выработки, устанавливаемых для обязательного выполнения подростками, но не определяющих собой сдельные расценки (см. в тексте).

Согласно циркуляру ВСНХ СССР и ВЦСПС от 16/I 1925 г. №12 о проведении бригадного и индивидуального ученичества («Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 6), в первый период обучения (срок которого устанавливается заводоуправлением), при усвоении учениками первоначальных навыков, отдельные нормы выработки для них не устанавливаются. В дальнейшем же, когда ученики могут исполнять самостоятельную работу, норма выработки для выполняемых ими работ устанавливается на общих основаниях, вне зависимости от того, работают ли они одни или с мастером. При этом нормы выработки, не определяющие собой сдельных расценок, устанавливаются для учеников, исходя из сокращенного рабочего дня (если ученики—подростки) и необходимости обучения в процессе производства.

Пониженные нормы выработки для несовершеннолетних не являются основой для определения размера сдельных расценок для несовершеннолетних. КЗоТ сохраняет единство сдельных расценок для взрослых и для несовершеннолетних: «Подростки, допущенные к сдельным работам [2]), оплачиваются при исполнении этих работ по одинаковым со взрослыми сдельным расценкам, с доплатой им за два часа по их тарифной ставке» (ст. 75) [3]).

Таким образом, в советском трудовом праве специальная постановка вопроса о нормах выработки для несовершеннолетних касается норм выработки только как обязательного количества работы, но не как основания для исчисления сдельных расценок. Слова «при повременной оплате», повидимому, включены в текст примечания 2-го к ст. 57 КЗоТ как неточная формулировка, вместо указания на то, что здесь речь о нормах выработки идет только как об обязательном количестве работы, но не как об основе для определения размера сдельных расценок. Действительно, в установлении для подростков норм выработки, как обязательного количества работы, может быть одинаковая потребность и при повременной, и при сдельной оплате. И правовые последствия невыполнения подростком нормы выработки, как обязательного для него количества работы, должны быть одинаковыми при повременной и сдельной оплате: если подросток,—поскольку это не противоречит специальным гаран-

---

[2]) Ввиду невозможности правильной постановки производственного обучения при сдельных работах, ученики школ фабрично-заводского ученичества, как общее правило, к сдельным работам не должны допускаться до окончания профессионального обучения; по отношению же к остальным подросткам сдельная работа может быть допущена с тем, чтобы, как правило, она применялась по получении подростком известной квалификации (цирк. ВЦСПС, опубл. в № 257 «Труда» от 14/XI 1923 г.).

Согласно циркуляру ВСНХ СССР и ВЦСПС от 16/I 1925 г. № 12 о проведении бригадного и индивидуального ученичества («Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 6), в первый период обучения оплата учеников производится по их тарифным разрядам. В дальнейшем же допускается сдельная работа, с оплатой по ст. 75 КЗоТ. При работе с мастером или в бригаде рабочих ученики-подручные участвуют в распределении приработка.

[3]) Сокращение рабочего дня при вредных работах (ст. 95, ч. 2 КЗоТ), в отличие от сокращения рабочего дня для подростков, влечет за собой пропорциональное сокращению рабочего дня уменьшение норм выработки, как основы для определения сдельных расценок, и вытекающее отсюда повышение сдельных расценок. Согласно разъяснению НКТ СССР от 14/I 1924 г. № 26/402 об оплате сдельных работ при сокращенном рабочем дне, для рабочих с сокращенным по вредности рабочим днем сдельные расценки устанавливаются в порядке, указанном в ст. 70 КЗоТ, т.-е. путем деления дневной ставки данной категории на норму выработки, с тем лишь изменением, что деление тарифной ставки производится на норму выработки, уменьшенную пропорционально сокращению рабочего дня («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 4; ДЗоТ IV, 87). При сокращенном рабочем дне на вредных работах одна и та же уменьшенная норма выработки является и обязательным для работника количеством работы, и основой для определения размера сдельных расценок.

тиям, связанным с ученичеством,—может быть уволен за систематическое невыполнение своей нормы выработки при повременной оплате, то нет оснований освобождать подростка от той же ответственности за систематическое невыполнение той же нормы выработки при сдельной оплате [4]).

Особое значение имеют нормы выработки для квартирников. Производство квартирниками работы у себя на дому фактически устраняет в отношении их возможность контроля над соблюдением постановлений законодательства о труде, регулирующих рабочее время. Поэтому непосредственное регулирование рабочего времени квартирников являлось бы совершенно призрачным, рискуя оставаться на бумаге. Зато имеется полная возможность косвенно регулировать рабочее время квартирников посредством регулирования их максимальной выработки. Именно по такому пути пошло постановление Совнаркома РСФСР от 2-го июля 1923 г. об изъятиях по распространению Кодекса Законов о Труде издания 1922 г. на квартирников (см. выше гл. III, § 4).

Согласно постановлению от 2-го июля 1923 г., оплата труда квартирников производится на основании норм выработки и сдельных расценок, устанавливаемых коллективным или трудовым договором, из расчета не ниже государственного минимума; в основу расчетов при установлении норм выработки и сдельных расценок кладутся постановления КЗоТ о нормах рабочего времени (ст. 94—96 и 136 КЗоТ), о сверхурочных работах (ст. 103—106 КЗоТ) и о днях отдыха (ст. 109—113 КЗоТ); время, затраченное в помещении нанимателя на получение и сдачу работы, считается рабочим временем (ст. 4, п. «Ж»

---

[4]) Согласно постановлению НКТ СССР от 24/VII 1923 г. об увольнении учеников из производств («Изв. НКТ СССР и РСФСР» 1923 г., № 4/28; ДЗоТ III, 146), увольнение из предприятий государственной и частной промышленности учеников школ фабрично-заводского ученичества и учеников бригад, прошедших более $^1/_3$ срока обучения, допускается только в следующих случаях: а) закрытие (консервация) предприятия, б) ликвидация какого-нибудь цеха в данном предприятии, при невозможности перевода учеников из этого цеха в другое отделение или цех, в) абсолютная индивидуальная неспособность подростка к обучению в данном производстве, признанная постановлением педагогического совета школы—для учеников школ-фабрично-заводского ученичества, постановлением расценочно-конфликтной комиссии—для остальных подростков означенной категории. По Правилам от 31/V 1923 г. об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах (см. выше гл. IV, § 1, примеч. 3), договор ученичества может быть расторгнут досрочно нанимателем с санкции инспектора труда в следующих случаях: а) систематическое уклонение ученика от работы, б) обнаружение учеником неспособности к усвоению данного мастерства, в) временная утрата учеником трудоспособности, длящаяся более 4-х месяцев, г) совершение учеником уголовно-наказуемого преступления или проступка, связанного с предприятием, в котором ученик обучается ремеслу, и установленного судебным порядком (ст. 13). Ср. п. 8 типового трудового договора для учеников, занятых в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах («Изв. НКТ СССР» 1924 г. № 2/3; ДЗоТ IV, 120).

и «Н» пост. от 2/VII 1923 г.). Выдача квартирникам работы сверх установленных норм выработки воспрещается (ст. 4, п. «Н» пост. от 2/VII 1923 г.). Глава же VII КЗоТ о нормах выработки (ст. 56—57 КЗоТ) на квартирников не распространяется (ст. 3 пост. от 2/VII 1923 г.) [5]).

Таким образом, нормы выработки, устанавливаемые для квартирников, служат непременной основой для определения сдельных расценок и составляют максимальное количество работы, которая может быть выдана квартирнику. Следовательно, квартирник, работающий с нормальным уменьем и нормальной интенсивностью, не затратит, скажем, в течение двух недель на выполнение выданной ему работы большее количество рабочих часов, чем должно в среднем прийтись на две недели при соблюдении постановлений КЗоТ о нормах рабочего времени, о сверхурочных работах и о днях отдыха. Статьи же КЗоТ об очередных отпусках распространяются на квартирников, с изменением лишь ст. 91 КЗоТ в том смысле, что для замены отпуска денежной компенсацией не требуется разрешения расценочно-конфликтной комиссии (ст. 4, п. «К» пост. от 2/VII 1924 г.) [6]).

В соответствии с изложенным ясно, что лицам, которые по найму заняты часть рабочего дня в предприятии или учреждении, выдача работы на дом могла бы производиться лишь в количестве, соответствующем остальной части нормального рабочего времени. И ясно также, что недопустима раздача работы на дом лицам, занятым по найму в предприятии или учреждении полный рабочий день. Это последнее положение особо оговорено в ст. 6 постановления от 2-го июля 1923 г. [7]).

Своеобразной является постановка в действующем трудовом праве вопроса о нормах выработки для работников печати. 3-го октября 1922 г. Наркомтрудом и ВЦСПС было издано постановление об оплате работников печати [8]). Это постановление не вошло в утвержденный Наркомтрудом 27-го августа 1923 г. перечень постановлений НКТ, сохраняющих силу по введении в действие КЗоТ 1922 г. [9]), но должно считаться сохранившим силу: 10-го ноября 1923 г. Наркомтрудом СССР и ВЦСПС, во изменение и дополнение означенного постановления, издано новое постановление об оплате труда работников печати [10]), заново урегулировавшее вопрос о месячных нормах выработки для

---

[5]) Указание закона о квартирниках, что на квартирников не распространяется вся глава VII КЗоТ о нормах выработки (ст. 56—57), представляется, повидимому, редакционным недосмотром. Ст. 56 КЗоТ должна, конечно, распространяться на квартирников, как равно и примеч. 2 к ст. 57 КЗоТ.

[6]) См. ниже гл. VIII, § 9, примеч. 9.

[7]) По «Известиям ВЦИК» (№ 155 за 1923 г.) и «Известиям НКТ» (№ 24 за 1923 г.) ст. 6 пост. от 2/VII 1923 г. гласит: «Воспрещается раздача работы на дом лицам, занятым по найму в учреждениях и предприятиях на полный рабочий день». В Собр. Узак. РСФСР (№ 63 за 1923 г.) и в ДЗоТ III (на стр. 3) в данном тексте после слова «предприятиях» стоит запятая. Правильным представляется текст без этой запятой.

[8]) «Изв. НКТ» 1922 г., № 8/17.

[9]) См. выше гл. I, § 8.

[10]) «Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 11/35.

газетных работников. Постановление от 3-го октября 1922 г. было издано «в целях регулирования труда работников печати в области разбивок их по тарифным разрядам и определения сдельных расценок». Постановлением же от 10-го ноября 1923 г. нормы выработки газетных работников изменены в сторону их повышения. Формальное правовое значение этой государственной регламентации норм выработки для работников печати может представляться спорным, так как оставалось недостаточно выясненным, в каком направлении и смысле установленные для работников печати нормы выработки являются формально обязательными. Не имея возможности подробнее останавливаться здесь на этом вопросе, подчеркнем, что, во всяком случае, данным нормам выработки в полной мере присуще значение руководящей директивы ВЦСПС.

В некоторых случаях нормы выработки с внешней стороны принимают форму норм рабочего времени. Согласно утвержденному Совнаркомом РСФСР 21-го января 1924 г. Положению о научных работниках высших учебных заведений [11]), нормы числа часов занятий научных работников, правила о производстве занятий сверх нормы и т. п. устанавливаются Наркомпросом в соответствии с действующими узаконениями и тарифными (коллективными) договорами (ст. 12). Так как «нормы числа часов занятий» научных работников устанавливаются с учетом затраты времени на подготовку к проводимым занятиям, то, по существу, это не есть нормы рабочего времени, а нормы выработки при ненормированном, по своей совокупности, рабочем времени [12]).

От норм выработки, регламентирующих отношения между работниками и нанимателями, следует отличать правовую регламентацию норм выработки, принимаемых за основание при составлении смет на строительные работы, производимые государственными хозяйственными органами. Нормы выработки «Урочного положения для строительных работ», имея значение для составления смет, не порождают, сами по себе, никаких взаимных прав и обязанностей для строительных рабочих и органов, производящих строительные работы [13]).

---

[11]) Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 7; ДЗоТ IV, 252.

[12]) Своеобразными являются, в связи с характером выполняемой работы, нормы выработки для кормилиц (см. утвержденную Наркомтрудом РСФСР инструкцию от 17/IV 1924 г. об условиях труда кормилиц, работающих по найму в учреждениях охраны материнства и младенчества, — «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 24; ДЗоТ IV, 341).

[13]) Ср. пост. СТО СССР от 14/XI 1923 г. о порядке применения «Урочного Положения для строительных работ» (Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 6; ДЗоТ IV, 55).

Глава VII.

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ КАМЕРЫ И ТРЕТЕЙСКИЕ СУДЫ.

Предварительная общая характеристика правовой организации примирительно-третейского разбирательства в СССР уже дана нами в обзоре основных черт действующего советского трудового права [1]). Более подробному рассмотрению вопроса о примирительных камерах и третейских судах необходимо предпослать еще несколько вводных замечаний.

§ 1. Вводные замечания.

Руководящие начала по вопросу о примирительных камерах и третейских судах установлены Кодексом Законов о Труде в гл. XVI «об органах по разрешению конфликтов и рассмотрению дел по нарушению законов о труде» (ст. 168—174). В этой главе затронут также вопрос о расценочно-конфликтных комиссиях и вопрос о судебном разбирательстве дел о труде,—в частности, вопрос об уголовных делах по нарушению законов о труде.

Как видно из приведенного выше заглавия гл. XVI КЗоТ, мы имеем в этом заглавии сопоставление трудовых споров или конфликтов и дел по нарушению законов о труде. Необходимо подчеркнуть, что здесь следует видеть именно сопоставление, а не противопоставление. Трудовым спорам можно было бы противопоставлять не все вообще дела по нарушению законов о труде, но только уголовные дела этого рода. Гражданское же судебное дело, вытекающее из трудового отношения, есть судебный трудовой спор. Но, вместе с тем, гражданское судебное дело, вытекающее из трудового отношения, всегда предполагает ссылку истца на на-

---

[1]) См. по вопросу о примирительных камерах и третейских судах гл. II, § 10. — О применении ст. 28 КЗоТ, ст. 20 КЗоТ и срока, установленного согласно ст. 18 КЗоТ, по аналогии к постановлениям примирительных камер и третейских судов см. соответственно выше гл. IV, § 4; гл. V, § 1 и гл. V, § 6. См. также гл. V, конец § 4, где затронут вопрос о регистрации постановлений примирительных камер и третейских судов, и гл. V, конец § 9, где затронут вопрос об обязательном арбитраже. Указания литературы см. в отделе библиографии в № 12 «Вопросов Труда» за 1924 г. («Наша литература о трудовых конфликтах»).

рушение ответчиком его прав, охраняемых законами о труде, следовательно, всегда является делом о нарушении законов о труде. Поэтому гражданское судебное дело, вытекающее из трудового отношения, одновременно является и трудовым спором (конфликтом), и «делом по нарушению законов о труде».

«Дела по нарушению законов о труде, а также все споры, возникающие на почве применения наемного труда, разрешаются либо в принудительном порядке — в особых сессиях Народных Судов, либо в порядке примирительного разбирательства — в Расценочно-Конфликтных Комиссиях, Примирительных Камерах и Третейских Судах, организуемых на началах паритетного представительства сторон. Все указанные учреждения действуют на основании особого о каждом из них Положения» (ст. 168 КЗоТ). Таким образом, КЗоТ противопоставляет, с одной стороны, принудительный или, иначе говоря, судебный порядок и, с другой, порядок примирительного разбирательства, при чем о примирительном разбирательстве здесь речь идет в широком смысле примирительно-третейского разбирательства.

В качестве органов примирительно-третейского разбирательства КЗоТ упоминает о расценочно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах (ст. 168 и др.). Не случайность, что в официальном тексте КЗоТ наименования всех этих органов написаны с прописных букв. Здесь речь идет не вообще об органах примирительно-третейского разбирательства, но специально и исключительно о местных расценочно-конфликтных комиссиях в предприятиях и учреждениях и о примирительных камерах и третейских судах при органах Наркомтруда. Существенно подчеркнуть, что о договорных примирительно-третейских учреждениях, предусматриваемых в коллективных договорах, КЗоТ не упоминает. Но КЗоТ, вместе с тем, не стесняет деятельности таких договорных примирительно-третейских учреждений, оставляя только их деятельность вне законодательной регламентации, а выносимые ими постановления—вне специальной охраны закона.

В развитие руководящих начал КЗоТ, в настоящее время действует утвержденное Совнаркомом Положение о примирительных камерах и третейских судах от 23-го марта 1923 г. [2]). Это Положение было издано в отмену действовавшего ранее Положения по тому же вопросу от 18-го июля 1922 г. [3]). Существенным дополнением к Положению от 23-го марта 1923 г. является инструкция НКТ СССР от 14-го августа 1923 г. по применению Положения о примирительных камерах и третейских судах [4]). Инструкцией от 14-го августа 1923 г. отменена действовавшая ранее по тому же вопросу инструкция от 29-го августа

---

[2]) Собр. Узак. РСФСР 1923 г., № 24; ДЗоТ II, 199.
[3]) Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 45; ДЗоТ I, 65.
[4]) «Изв. НКТ СССР и РСФСР» 1923 г., № 4/28; ДЗоТ III, 221.

1922 г. [5]). В отношении железнодорожного и водного транспорта действует инструкция НКТ СССР и Наркомпути СССР от 26-го сентября 1923 г. о порядке применения на железнодорожном и водном транспорте Положения о примирительных камерах и третейских судах от 23-го марта 1923 г. [6]). Порядок разрешения трудовых споров, возникающих на почве применения наемного труда в крестьянских хозяйствах, предусмотрен постановлением НКТ, Наркомзема, НКВД и НКЮ РСФСР от 1-го октября 1924 г. [7]).

§ 2. Компетенция примирительных камер и третейских судов.

Обращаясь к вопросу о компетенции примирительных камер и третейских судов, мы должны с самого начала рассматривать этот вопрос под углом зрения разграничения компетенции примирительно-третейских органов, с одной стороны, и трудовых сессий народного суда, с другой [1]).

«Все нарушения Кодекса Законов о Труде и всех других узаконений о труде, а также коллективных договоров, поскольку они преследуются в уголовном порядке, рассматриваются в особых сессиях Народных Судов» (ст. 169, ч. 1, предложение 1). «Разбирательству в указанных сессиях Народных Судов могут подлежать также все индивидуальные и групповые споры между нанимателями и рабочими и служащими, если они не направлены в Примирительные Камеры» (ст. 169 КЗоТ, ч. 2). «В Примирительных Камерах и Третейских Судах могут разбираться: а) все споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных договоров или тарифных соглашений; б) все споры, возникающие между сторонами по трудовому договору в том случае, если стороны дают на это разбирательство свое согласие, за исключением споров, предусмотренных в первой части ст. 169» (ст. 170 КЗоТ).

Таким образом, уголовная репрессия по делам о нарушении законов о труде сосредоточена в судебных органах. В определении компетенции примирительных камер и третейских судов КЗоТ специально оговаривает, что в эту компетенцию не входят уголовные дела по нарушению законов о труде (конец ст. 170, где уголовные дела по нарушению законов о труде указаны путем ссылки на 1-ю часть ст. 169

---

[5]) «Изв. НКТ» 1922 г., № 7/16; ДЗоТ I, 67.

[6]) «Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 7/31; ДЗоТ III, 224. — См. ниже § 6.

[7]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 41. — См. ниже § 6.

[1]) Об организации трудовых сессий народного суда см. выше гл. I, § 11, где, между прочим, указано, что в тех местностях, в которых не организованы трудовые сессии, подведомственные последним дела рассматриваются в общем народном суде.

и неточно названы «спорами»). Можно отметить, что указанная оговорка, касающаяся уголовных дел по нарушению законов о труде, не создает изъятия из компетенции примирительных камер и третейских судов, так как примирительно-третейским учреждениям подведомственны трудовые споры (ст. 170), а под это последнее понятие не подходят уголовные дела по нарушению законов о труде.

Если при рассмотрении конфликта примирительной камерой или третейским судом обнаруживаются признаки уголовных деяний, то уголовное дело подлежит выделению и немедленному направлению в соответствующий суд (ст. 2 Пол. о прим. кам. и трет. судах). При этом примирительно-третейское разбирательство по основному вопросу, если разрешение его не зависит от исхода уголовного дела, рассмотрением не приостанавливается (ст. 9 инстр. по применению Пол. о прим. кам. и трет. судах).

Формулировка «споры, возникающие между сторонами по трудовому договору» (ст. 170, п. «б») и формулировка «индивидуальные и групповые споры между нанимателями и рабочими и служащими» (ст. 169, ч. 2) означают одно и то же и вполне покрывают друг друга. Это вытекает не только из сопоставления ст. 169, ч. 2 и ст. 170 КЗоТ, но и непосредственно из того смысла, который вообще вкладывается в означенные формулировки. Под спорами, возникающими между сторонами «по трудовому договору», понимают все вообще индивидуальные трудовые споры, вытекающие из установленного трудового отношения, независимо от того, касаются ли эти споры вопросов, непосредственно предусмотренных в индивидуальном трудовом договоре, или же вопросов, предусмотренных законодательством о труде [2]). Вся эта категория споров представляет собой индивидуальные споры о применении условий труда или о прекращении трудового отношения. А так как из положения, занимаемого в производстве отдельным работником, вытекает, что индивидуальный трудовой спор, как предмет примирительно-третейского или судебного разбирательства, может быть спором только о применении условий труда или о прекращении трудового договора (а не об установлении условий труда»), то формулировка ст. 170, п. «б» охватывает все вообще индивидуальные трудовые споры. Поэтому формулировка ст. 170, п. «б» («споры, возникающие между сторонами по трудовому договору») тождественна с понятием «индивидуальные споры» в ст. 169, ч. 2. Групповой же спор, о котором говорит ст. 169, ч. 2, есть простая совокупность однородных индивидуальных трудовых споров по трудовым отношениям ряда работников одного и того же предприятия или учреждения.

В отличие от индивидуальных трудовых споров (ст. 169, ч. 2 и ст. 170, п. «б» КЗоТ), формулировка ст. 170, п. «а» КЗоТ «споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных

---

[2]) Ср. выше гл. V, § 8 и гл. VI, § 1, примеч. 11.

договоров или тарифных соглашений» означает коллективные трудовые споры. Если иметь в виду коллективные трудовые споры об условиях труда (в отличие от коллективных трудовых споров по вопросам установления и прекращения трудовых отношений), то в формулировке ст. 170, п. «а» КЗоТ споры по заключению и изменению коллективных договоров или тарифных соглашений являются спорами об установлении условий труда (о новых условиях труда), споры же по выполнению и толкованию коллективных договоров или тарифных соглашений являются спорами о применении условий труда (об установленных условиях труда). Необходимо подчеркнуть, что в целом формулировка ст. 170, п. «а» КЗоТ слишком узко очерчивает компетенцию примирительных камер и третейских судов в отношении коллективных трудовых споров. В ст. 170, п. «а» КЗоТ указана только наиболее важная категория коллективных трудовых споров, а именно коллективные трудовые споры, связанные с коллективными договорами и разновидностью последних—тарифными соглашениями. В практике же не возбуждает никаких сомнений то положение, что компетенция примирительных камер и третейских судов распространяется на все вообще коллективные трудовые споры,— в частности, на коллективные трудовые споры, связанные с установлением норм выработки и договорных правил внутреннего распорядка.

Все индивидуальные трудовые споры, в соответствии с указанным их характером, а также коллективные трудовые споры о применении установленных условий труда являются спорами о праве, тогда как коллективные трудовые споры об установлении новых условий труда являются спорами об интересах, не разграниченных правом [3]). С точки

---

[3]) Ср. ниже гл. VIII, § 5.—В статье «Правовое положение расценочно-конфликтных комиссий» («Вестник Промышленности, Торговли и Транспорта» 1923 г., № 6) мы, в том же смысле, как и здесь, противопоставляли «спор о праве, т.-е. о применении установленных условий труда» и «спор об интересах, не урегулированных установленными условиями труда» (стр. 112). По поводу такого противопоставления М. Н. Жемчужникова в статье «Основные черты правового положения расценочно-конфликтных комиссий» («Вопросы Труда» 1924 г., № 4) пишет: «И. С. Войтинский предлагает провести различие между вопросами, касающимися прав работника, и вопросами, касающимися его интересов». И тут же в выноске автор исправляет такое изложение нашего взгляда: «Точнее: между применением установленных условий труда и регулированием интересов, не установленных правом». Но в дальнейшем Жемчужникова в кавычках приписывает нам следующие слова о ст. 74 КЗоТ: «Хотя спор о расценках сам по себе является спором об интересе, но по существу он является только составной частью спора о праве работника на заработную плату» (стр. 42).

Казалось бы, излишне подчеркивать, что право всегда регулирует те или иные интересы. И, казалось бы, ясно, что сделанное нами противопоставление «спора о праве, т.-е. о применении установленных условий труда», и «спора об интересах, не урегулированных установленными условиями труда», есть противопоставление двух видов интересов,—интересов, урегулированных правом, и интересов, правом не урегулированных. Если же в цитируемых Жемчужниковой наших словах о ст. 74 КЗоТ получилось противопоставление прав и инте-

зрения общей компетенции судебных органов, трудовому суду могли бы быть подведомственны все трудовые споры о праве, как индивидуальные, так и коллективные. Однако, формулировка ст. 169, ч. 2 КЗоТ, охватывая только индивидуальные трудовые споры, изъемлет коллективные трудовые споры о праве из компетенции трудового суда (см. подробнее ниже). Трудовому суду могут, следовательно, быть подведомственны только трудовые споры о праве, но не все трудовые споры о праве. Гораздо шире формулировка ст. 170 КЗоТ, определяющая компетенцию примирительно-третейских органов. Как мы, однако, увидим в дальнейшем изложении, круг трудовых споров, рассматриваемых примирительными камерами и третейскими судами, фактически ограничен тем, что участие профсоюза в споре является непременным условием примирительно-третейского разбирательства.

Устанавливая компетенцию трудовых судов по гражданским делам, ст. 169, ч. 2 КЗоТ подчеркивает, что те же дела могут разбираться в примирительных камерах (альтернативная компетенция). В этом указании имеется одна редакционная неточность. По общему смыслу ст. 169, ч. 2 в связи со ст. 170 КЗоТ, сделанное в тексте ст. 169, ч. 2 упоминание о примирительных камерах одинаково относится к третейским судам. Действительно, КЗоТ не делает различия между кругом трудовых споров, которые могут разбираться, с одной стороны, в примирительных камерах и, с другой, в третейских судах (ст. 170 КЗоТ).

В определении компетенции примирительных камер и третейских судов КЗоТ подчеркивает добровольность примирительно-третейского разбирательства (ст. 170—«если стороны дают на это разбирательство свое согласие»). Изъятием из этого правила о добровольности примирительно-третейского разбирательства является обязательный арбитраж (см. ниже § 3). Если не касаться пока случаев обязательного арбитража, то по поводу альтернативной компетенции трудовых судов и примирительно-третейских органов можно сказать следующее. От стороны, право которой нарушено, зависит либо, по своему усмотрению, обратиться в трудовой суд, либо, с согласия противной стороны, направить дело в примирительную камеру или третейский суд. Если спор, направленный в примирительную камеру, не получит в последней разрешения ввиду безрезультатности примирительного разбирательства, то тот же спор может затем быть возбужден в виде иска в трудовом суде.

ресов, то лишь потому, что автор, приводя в кавычках наш текст, произвольно этот текст изменил и сократил. В действительности, в нашей статье на стр. 116 напечатано: «Спор по вопросу о расценке, сам по себе, является в данном случае спором об интересах, не урегулированных установленными условиями труда; но, вместе с тем, данный спор о расценке есть только составная часть спора о праве работника на заработную плату». В нашем отрывке, не говоря о других второстепенных в нем изменениях, автор выпустил те слова, которые мы здесь выделяем курсивом.

Состоявшееся же постановление примирительной камеры или решение третейского суда, как имеющие обязательную силу для спорящих сторон (см. ниже § 5), исключают возможность возбуждения прежнего спора в трудовом суде,—и предметом дальнейших споров по разрешенным вопросам может уже быть только исполнение постановления примирительной камеры или решения третейского суда.

Ст. 1, ч. 2 Положения о примирительных камерах и третейских судах ограничивает возможность примирительно-третейского разбирательства по конфликтам, указанным в ст. 170, п. «б» КЗоТ (индивидуальные трудовые споры), условием выступления со стороны работников соответствующего профсоюза. Таким образом, по индивидуальным трудовым спорам обращение отдельных работников в примирительно-третейские инстанции при органах НКТ возможно только через профсоюз; только вмешательство в такого рода спор соответствующего профсоюза, только выступление его в качестве стороны при таком споре и, следовательно, только превращение такого индивидуального спора в спор коллективный открывает возможность рассмотрения дела в примирительно-третейском порядке при органах НКТ. Если же профсоюз не вмешивается в индивидуальный трудовой спор, то такой спор может быть разрешен только в судебном порядке.

Ни КЗоТ, ни Положение о примирительных камерах и третейских судах, ни инструкция по применению этого Положения не подчеркивают, как нечто само собой разумеющееся, необходимости участия профсоюза в примирительно-третейском разбирательстве по спорам, связанным с коллективными договорами. Участие профсоюзов в примирительно-третейском разбирательстве одинаково необходимо как при спорах по заключению (и изменению) коллективных договоров, так и при спорах по проведению (выполнению и толкованию) коллективных договоров. При спорах по заключению коллективных договоров необходимость участия профсоюза в примирительно-третейском разбирательстве непосредственно вытекает уже из того обстоятельства, что только профсоюз может явиться договаривающейся стороной коллективного договора [4]). Что касается споров по проведению коллективных договоров, то, ввиду неизменной во всех случаях добровольности примирительно-третейского разбирательства для рабочей стороны [5]), спор по проведению коллективного договора, как и всякий вообще трудовой спор, непременно должен быть передан в примирительно-третейскую инстанцию рабочей стороной—либо совместно с нанимателем, в порядке соглашения, либо односторонне при обязательном арбитраже. При этом спор по проведению коллективного договора может поступить на рассмотрение примирительной камеры или третейского

---

[4]) См. выше гл. II, § 4 и гл. V, § 1.

[5]) Исключение составляет только случай, предусмотренный в ст. 171, ч. 2, предлож. 3-е КЗоТ, но не встречавшийся на практике,—см. ниже § 3 и выше—гл. II, § 10.

суда лишь после того, как он был рассмотрен и не получил разрешения в расценочно-конфликтной комиссии [6]), и, как и всякий вообще спор, не разрешенный в РКК, может быть рабочей стороной передан из РКК в примирительно-третейские инстанции при органах НКТ только через профсоюз [7]). При совокупности этих правовых моментов совершенно ясно, что участие профсоюза необходимо также в примирительно-третейском разбирательстве споров по проведению коллективных договоров. Практика же вообще признает, что участие профсоюза есть необходимая предпосылка для разбирательства в примирительных камерах и третейских судах каких бы то ни было трудовых споров.

Вытекающее из ст. 169 и 170 КЗоТ и из ст. 1, ч. 2 Положения о примирительных камерах и третейских судах (см. выше) разграничение компетенции примирительно-третейских и судебных органов ясно изложено в инструкции НКТ СССР от 14-го августа 1923 г. по применению Положения о примирительных камерах и третейских судах. Согласно инструкции от 14-го августа 1923 г., все трудовые споры и дела о нарушении законодательства о труде делятся, по способам их рассмотрения, на три группы: а) дела, подлежащие разрешению исключительно в судебном порядке, б) споры, могущие быть разрешенными как в судебном, так и в примирительно-третейском порядке, и в) споры, подлежащие разрешению исключительно в порядке примирительно-третейского разбирательства (ст. 1 инстр. от 14/VIII 1923 г.).

а) Исключительно в судебном порядке подлежат рассмотрению: 1) в порядке уголовного процесса—все дела по нарушению законодательства о труде, а также по нарушению коллективных договоров и тарифных соглашений, поскольку эти нарушения преследуются путем привлечения виновных лиц к уголовной ответственности, 2) в порядке гражданского процесса—индивидуальные и групповые споры, возникающие между сторонами «по трудовым договорам», поскольку представителем работников не выступает профсоюз (ст. 2 в связи со ст. 3 инстр. от 14/VIII 1923 г.).

б) Как в судебном, так и в примирительно-третейском порядке могут быть разрешаемы индивидуальные и групповые споры, возникающие между сторонами «по трудовым договорам», поскольку представителем работников выступает профсоюз. Если такой спор не рассмотрен в примирительной камере или третейском суде, то он разрешается в судебном порядке (ст. 3 инстр. от 14/VIII 1923 г.).

в) Исключительно в порядке примирительно-третейского разбирательства разрешаются все споры, возникающие при заключении, проведении, выполнении, толковании и изме-

---

[6]) Ст. 171 КЗоТ—см. в настоящей главе § 3 и в гл. VIII, § 2.
[7]) Ст. 12 Положения о РКК—см. ниже гл. VIII, § 6.

нении коллективных договоров и тарифных соглашений. Но эта компетенция примирительно-третейских органов по спорам, связанным с коллективными договорами, не исключает права рабочей стороны на предъявление в суде гражданского иска, вытекающего из неисполнения коллективного договора (ст. 4 с примеч. к ней инстр. от 14/VIII 1923 г.).

Мы видим, что инструкция от 14-го августа 1923 г. подразделяет индивидуальные и групповые споры, возникающие между сторонами «по трудовым договорам», на две категории, в зависимости от того, выступает ли профсоюз или нет представителем работников в этих спорах. Повидимому, проще будет говорить, что индивидуальные и групповые споры, возникающие между сторонами «по трудовым договорам», составляют одну категорию трудовых споров, относящуюся к альтернативной компетенции судебных и примирительно-третейских органов, при чем необходимым условием для направления этих споров в примирительно-третейские органы является участие в них профсоюза, как представителя работников. При такой постановке вопроса, к исключительной компетенции судебных органов относятся только уголовные дела о труде, а все трудовые споры относятся или к компетенции исключительно примирительно-третейских органов, или же к альтернативной компетенции судебных и примирительно-третейских органов.

Остановимся теперь на основаниях, по которым споры по выполнению и толкованию коллективных договоров, являющиеся спорами о применении установленных условий труда и, следовательно, спорами о праве, изъяты из компетенции суда. Решающее значение имеет здесь то соображение, что в данном случае споры о применении установленных условий труда стоят на грани споров об установлении новых условий труда. Поскольку общие вопросы выполнения и толкования коллективных договоров оказываются спорными, постольку разрешение этих вопросов представляет собой конкретизацию, уточнение установленных условий труда. Это есть установление, в развитие коллективного договора, более конкретных и точных трудовых норм. Эта задача регулирования труда может быть лучше разрешена примирительно-третейскими органами, нежели судебными,—ввиду различия в организационном строении, порядке деятельности, сфере опыта и навыках работы тех и других органов. Но, вместе с тем, как это и разъяснено приведенным постановлением инструкции от 14-го августа 1923 г., должен быть сохранен свободный выход в суд для тех трудовых споров, при которых речь идет не о действительно спорных общих вопросах толкования коллективного договора, а о требованиях, непосредственно вытекающих из коллективного договора («гражданский иск, вытекающий из неисполнения коллективного договора»).

§ 3. Порядок передачи трудового спора на примирительно-третейское разбирательство.

Вопрос о порядке передачи трудового спора на примирительно-третейское разбирательство Кодекс Законов о Труде разрешает в ст. 171.

«В Примирительные Камеры дела поступают по соглашению сторон. Дела, связанные с проведением в жизнь коллективных договоров, принимаются Примирительной Камерой лишь после того, как они были рассмотрены и не получили разрешения в Расценочно-Конфликтной Комиссии [1]). В Примирительной Камере дела разрешаются исключительно по соглашению сторон» (ст. 171, ч. 1).

«В Третейский Суд передаются по обоюдному согласию сторон дела, как рассмотренные Примирительной Камерой, так и не рассмотренные ею. При конфликтах в государственных учреждениях и предприятиях органы Народного Комиссариата Труда по требованию профессиональных союзов организуют третейские суды, при чем принятие таковых для государственных предприятий или учреждений является обязательным. В случаях острых конфликтов, угрожающих безопасности государства, Третейский Суд может быть назначен по особому постановлению высших государственных органов (Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета, Совета Народных Комиссаров и Совета Труда и Обороны)» (ст. 171, ч. 2).

При рассмотрении вопроса о компетенции примирительных камер и третейских судов (см. предыдущий параграф) мы уже видели, что вообще трудовые споры и, в частности, индивидуальные трудовые споры могут быть предметом примирительно-третейского разбирательства лишь

---

[1]) По поводу требования о предварительном рассмотрении в РКК дел, связанных с проведением коллективных договоров, К. М. Варшавский пишет: «По буквальному смыслу ст. 171, это относится только к колл. договору, откуда можно было бы сделать вывод, что споры, вытекающие из трудового договора, могут быть направляемы и непосредственно в примирительную камеру. Но смысл ст. 171, очевидно, иной: спор из индивидуального договора с тем бо́льшим основанием подлежит предварительному рассмотрению в первой примирительной инстанции. Ст. 171 имеет в виду противопоставить делам, «связанным с проведением колл. договоров», не дела, связанные с проведением индивидуальных договоров, а дела, связанные с заключением колл. договоров, которые рассмотрению РКК не подлежат» («Трудовое право СССР», стр. 161). К этому положению, выдвинутому Варшавским, мы по существу вполне присоединяемся. В гл. II, § 11 нами указан менее широкий круг трудовых споров, по которым, согласно смыслу действующего законодательства, предварительное разбирательство в РКК должно предшествовать не только разбирательству в вышестоящих примирительно-третейских органах, но также рассмотрению дела в суде в порядке гражданского судебного иска. Вполне целесообразно, чтобы требование о предварительном рассмотрении спора в РКК шире проводилось в отношении споров, поступающих в примирительные камеры и третейские суды, нежели в отношении споров, поступающих в судебные органы.

при условии, что со стороны работников выступает соответствующий профсоюз [2]). И это, как мы отметили там же, означает, что индивидуальный трудовой спор может быть передан в примирительно-третейские инстанции при органах НКТ только через профсоюз. Но, если в таком случае профсоюз становится стороной в трудовом споре, то, вместе с тем, стороной является также и заинтересованный работник. Положение ст. 171 о передаче дел в примирительные камеры «по соглашению сторон» означает, что для разбирательства в примирительной камере индивидуального трудового спора необходимо согласие и нанимателя, и профсоюза, и заинтересованного работника. То же самое следует сказать о передаче индивидуальных трудовых споров в третейский суд «по обоюдному согласию сторон» (ст. 171, ч. 2, предлож. 1-е КЗоТ). Если же считать, что при индивидуальных трудовых спорах возможен обязательный арбитраж (ст. 171, ч. 2, предлож. 2-е КЗоТ), то в таком случае требование профсоюзом обязательного арбитража по индивидуальному трудовому спору должно предполагать наличие согласия заинтересованного работника. Можно, однако, усумниться в целесообразности допущения обязательного арбитража при индивидуальных трудовых спорах, при которых всегда открыта возможность предъявления иска в суде.

Необходимое при индивидуальном трудовом споре согласие заинтересованного работника на разрешение спора в порядке примирительного или третейского разбирательства при органе НКТ означало бы отказ данного работника от права в судебном порядке оспаривать имеющее последовать примирительное постановление или третейское решение.

Передача трудовых споров в примирительную камеру производится заявлением сторон в НКТ или его местные органы (ст. 3 Пол. о прим. кам. и трет. судах).

При организации третейского суда, поскольку он организуется на основе добровольного соглашения сторон, требуется составление третейской записи. Последняя составляется соответствующим органом НКТ (см. ниже § 4) по установленному образцу, заключает в себе обязательство сторон подчиниться решению третейского суда, подписывается сторонами и регистрируется органом НКТ (ст. 6 Пол. и ст. 10 инстр. по применению Пол. о прим. кам. и трет. судах). Если в органе НКТ не была составлена третейская запись, то решение третейского суда, в случае отказа одной из сторон от добровольного его исполнения, не может считаться обязательным (ст. 10 инстр.). При возобновлении спора по делу, разрешенному третейским судом без составления третейской записи, дело может быть только заново рассмотрено третейским судом с соблюдением установленного порядка [3]). Но все это касается только третейских судов,

---

[2]) Относительно индивидуальных трудовых споров см. ст. 1, ч. 2 Пол. о прим. кам. и трет. судах.

[3]) См. разъяснение Конфликтного Отдела НКТ от 7/IX 1922 г. об обязательности третейской записи («Изв. НКТ» 1922 г., № 9/18; ДЗоТ II, 201).

организуемых на основе добровольного соглашения сторон (ст. 171, ч. 2, предлож. 1-е). На случаи же обязательного арбитража (ст. 171, ч. 2, предлож. 2-е КЗоТ) требование о составлении третейской записи не распространяется [4]).

Так разрешен в действующем советском трудовом праве вопрос о порядке передачи трудового спора на примирительно-третейское разбирательство. Некоторые сомнения может возбуждать правильность принятого определения тех пределов, в которых при спорах в государственных предприятиях и учреждениях допускается обязательный арбитраж, т.-е. передача спора на третейское разбирательство не по соглашению спорящих сторон, а по одностороннему требованию одной из спорящих сторон [5]). Вопрос этот заслуживает особого внимания.

В советской законодательной практике обнаружились колебания по вопросу о том, каждая ли из спорящих сторон или только профсоюз может требовать обязательного арбитража при спорах в государственных предприятиях и учреждениях. Действовавшее ранее Положение о примирительных камерах и третейских судах от 18-го июля 1922 г. разрешало этот вопрос в том смысле, что односторонне требовать третейского разбирательства при конфликтах в государственных предприятиях и учреждениях могут только профсоюзы. Изданное вслед за тем постановление Совнаркома от 23-го августа 1922 г. о коллективных договорах [6]) внесло изменение для споров по вопросу о заключении коллективного договора: в государственных предприятиях и учреждениях при спорах по вопросу о заключении коллективного договора право односторонне требовать третейского разбирательства было предоставлено как той, так и другой спорящей стороне. Однако, V Всеросс. Съезд профсоюзов высказался за «сохранение за союзами одностороннего права требовать обязательного арбитража» [7]). И эта точка зрения проведена в действующем КЗоТ.

Если по существу рассматривать вопрос о том, кому должно быть предоставлено право требовать обязательного арбитража, то здесь имеется крайне важное различие между коллективными спорами об установлении новых условий труда (заключение, изменение и дополнение коллективного договора) и коллективными спорами о применении установленных условий труда (выполнение и толкование коллективного договора). Но только это различие должно подсказывать не тот вывод, который был в свое время сделан в постановлении Совнаркома от 23-го августа 1922 г. о коллективных договорах, а вывод диаметрально противоположного характера. Непра-

---

[4]) См. разъяснение НКТ СССР от 8/IV 1924 г. № 163/416 об обязательном третейском разбирательстве («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 16; ДЗоТ IV, 317).

[5]) О термине «обязательный арбитраж» см. выше гл. II, § 10, примеч. 3.

[6]) Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 54; ДЗоТ I, 29.

[7]) П. 9 резолюции о тарифно-экономической работе профсоюзов.

вильно было бы при всех спорах в государственных предприятиях и учреждениях предоставлять и той, и другой стороне право требовать обязательного арбитража (как этого иногда склонны были добиваться многие хозяйственники); неправильно, по нашему мнению, при всех спорах предоставлять это право только профсоюзам (позиция действующего КЗоТ); неправильно, наконец, предоставлять это право хозяйственным органам только при спорах по вопросу о заключении коллективного договора (отошедшее в область истории постановление Совнаркома от 23-го августа 1922 г. о коллективных договорах). Всего целесообразнее было бы такое решение вопроса, при котором право требовать обязательного арбитража, всегда принадлежа профсоюзам, было бы предоставлено хозяйственным органам при спорах по вопросам выполнения и толкования коллективных договоров (коллективные споры о применении условий труда).

Инициатива установления новых условий труда может исходить не только от профсоюзов, но также от хозяйственных органов. При спорах об установлении новых условий труда третейский суд, если его требует хозяйственный орган, в принципе должен быть признан, с партийной и профсоюзной точки зрения, обязательным для профсоюза. Нет, однако, надобности присоединять к такой обязательности дополнительную санкцию советского законодательства. При острых спорах о новых условиях труда (заключение, изменение и дополнение коллективного договора) дисциплина среди отдельных групп рабочих должна поддерживаться исключительно по профсоюзной линии [8]). Но совсем иное дело коллективные споры о применении установленных условий труда (выполнение и толкование коллективных договоров). К этой последней категории споров не относятся те соображения, которые лежат в основе отстаиваемого руководящими органами советских профсоюзов положения о предоставлении права требовать обязательного арбитража только профсоюзам, а не хозяйственным органам.

Коллективные споры о применении установленных условий труда (выполнение и толкование коллективных договоров) относятся к сфере договорных отношений между профсоюзами и хозяйственными органами. Это — споры о праве, не имеющие такой остроты, как споры об интересах, не урегулированных правом. Поскольку речь идет об обязанностях хозяйственных органов по коллективным договорам, постольку оставлять спорные вопросы на неопределенное время невыясненными хозяйственные органы не могут, хотя бы уже по той причине, что несут строгую ответственность за нарушение коллективных договоров. И вообще нельзя признать нормальным такое положение, когда, при возникновении спора о выполнении и толковании коллективного договора, хозяйственный орган, не до-

[8]) Ср. выше гл. II, § 10.

стигнув соглашения с профсоюзом, был бы лишен возможности по собственной инициативе срочно поставить спорные вопросы на разрешение компетентного органа. Между тем, как мы уже видели выше, действующее советское право в принципе изъяло споры по выполнению и толкованию коллективных договоров из компетенции судебных органов—и, если рабочая сторона может предъявлять в суде иски, вытекающие из коллективных договоров, то наниматель совершенно лишен права по собственной инициативе поставить на рассмотрение судебного органа какой бы то ни было спор, связанный с коллективным договором (см. выше § 2). Следовательно, непредоставление хозяйственному органу права требовать обязательного арбитража при спорах по выполнению и толкованию коллективных договоров создает неприемлемое в сфере договорных отношений положение, при котором для одной из договаривающихся сторон совершенно не существует такого компетентного органа, в который она могла бы свободно, по своему усмотрению, обращаться за разрешением спора по договору.

§ 4. Строение и порядок деятельности примирительных камер и третейских судов.

Примирительные камеры и третейские суды создаются при НКТ и его местных органах (ст. 1, ч. 1 Пол. о прим. кам. и трет. судах), а именно: при уездных органах НКТ—если подлежащий рассмотрению конфликт захватывает территорию не больше данного уезда; при губотделах труда—если конфликт захватывает территорию не больше данной губернии; при областном управлении уполномоченного НКТ и при НКТ союзных и автономных республик—если конфликт распространяется на всю область, республику или на часть ее, или носит серьезный характер; при НКТ СССР—если конфликт не может быть разрешен в одной из входящих в Союз республик, вследствие несовпадения территорий, затронутых конфликтом, или в силу принципиальности и сложности рассматриваемого дела (ст. 5 инстр. по применению Пол. о прим. кам. и трет. судах) [1]).

По вопросу об организационном строении примирительных камер и третейских судов КЗоТ ограничивается указанием на паритетное представительство сторон (ст. 168). Включение в КЗоТ этого указания имеет практическое значение в отношении третейских судов. Что же касается примирительных камер, то здесь паритетное представительство работников и нанимателей подразумевалось бы само собой; но существенно, что КЗоТ говорит о паритетном представитель-

---

[1]) Положение о НКТ СССР (см. выше гл. I, § 3) относит к предметам ведения НКТ СССР по Тарифно-Конфликтному Отделу, между прочим, «примирительное третейское разбирательство трудовых конфликтов, имеющих общесоюзное значение» (ст. 7, п. «в»).—См. выше в гл. V, § 3 относительно пост. СТО СССР от 6/VI 1924 г. о заключении коллективных договоров и разборе конфликтов по главнейшим промышленным предприятиям.

стве «сторон», т.-е. участников трудового спора, а не о паритетном представительстве вообще работников и нанимателей.

Более определенно предусмотрен состав примирительных камер и третейских судов в Положении о примирительных камерах и третейских судах и в инструкции по применению этого Положения. Установленный состав примирительно-третейских органов уже указан нами выше в обзоре основных черт действующего советского трудового права [2]). Здесь должны быть дополнительно указаны только некоторые детали.

Согласно Положению и инструкции, в состав примирительных камер и третейских судов должны входить с правом решающего голоса непосредственные представители самих спорящих сторон, делегируемые специально для разрешения каждого отдельного трудового спора. Но, вместе с тем, непременным условием примирительно-третейского разбирательства является участие в нем соответствующего профсоюза (см. выше §§ 2 и 3). Из совокупности этих двух организационных принципов вытекает, что в составе примирительных камер и третейских судов представительством работников должно, по общему правилу, быть представительство ближайшей профсоюзной организации, охватывающей всех затронутых спором работников. Это, вообще говоря, будет—в связи с принятой постановкой вопроса о том, при каком органе НКТ создаются примирительные камеры и третейские суды (см. выше),—та профсоюзная организация, которая стоит на одном уровне с соответствующим органом НКТ. Представительством нанимателя при спорах в государственных предприятиях и учреждениях должно быть представительство непосредственно того предприятия или учреждения, которого касается данный спор. Поскольку же для главнейших промышленных предприятий установлено требование о разборе споров по выполнению коллективных договоров в Москве, постольку это есть, вместе с тем, специальное требование, чтобы по таким спорам, обязательно разбираемым в Москве, в состав примирительной камеры или третейского суда входили представители ЦК соответствующего профсоюза и представители соответствующего центрального хозяйственного органа, находящегося в Москве [3]).

Когда в состав примирительной камеры или третейского суда входит представитель нижестоящего профсоюзного или хозяйственного органа, то может представляться целесообразным участие в рассмотрении спора также и вышестоящего профсоюзного или хозяйственного органа. Эта возможность предусмотрена в инструкции: «В целях содействия успешному разрешению конфликтов, на заседаниях примирительных камер и третейских судов допускается участие, кроме непосредственно заинтересованных сторон, также представителей иных объединений и организаций с правом совещатель-

---

[2]) См. выше гл. II, § 10.

[3]) См. выше в примеч. 1 ссылку на пост. СТО СССР от 6/VI 1924 г.

ного голоса, по особому, в каждом отдельном случае, приглашению заинтересованной стороны или органа НКТ» (примеч. к ст. 7 инстр.). Это постановление инструкции имеет вообще широкое значение, так как в указанном порядке к участию в рассмотрении спора могут, напр., привлекаться с совещательным голосом представители заинтересованных фабзавкомов (если они не входят в качестве представителей профсоюза с решающим голосом в число членов примирительной камеры или третейского суда), представители межсоюзных объединений и т. д.

Инструкция предусматривает, что все члены примирительных камер и третейских судов обязательно должны быть снабжены от пославших их организаций полномочными мандатами за подписью руководителя учреждения (организации) для участия в соответствующих заседаниях с правом самостоятельного разрешения поставленных вопросов. Мнения, высказанные членами примирительных камер на заседаниях, обязательны для пославших их сторон, без всякого дальнейшего подтверждения последними этих мнений (ст. 8 инстр.). Вопрос о полномочии и правильности мандата разрешается председателем примирительной камеры или третейского суда перед открытием заседания (примеч. к ст. 8 инстр.).

Поскольку «в примирительной камере дела разрешаются исключительно по соглашению сторон» (ст. 171, ч. 1, предлож. 3-е КЗоТ), постольку председатель примирительной камеры, не имея решающего голоса, руководит заседанием и содействует сторонам в выработке примирительных предложений и окончательного соглашения (ст. 4 Пол. и ст. 6 инстр.). В случае расхождения в мнениях представителей одной стороны, председатель должен предложить им предварительно договориться между собой и затем сообщить примирительной камере выявленное мнение делегировавшей их организации [4]).

В третейском суде все вопросы, согласно ст. 9 Положения, решаются либо соглашением представителей сторон, либо, если таковое соглашение не достигнуто, одним суперарбитром (председателем).

Стороны в примирительных камерах и третейских судах имеют право приглашать на заседания экспертов и сведущих лиц, хотя бы таковые и не работали в соответствующих предприятиях или союзе (ст. 10 Пол.).

В случае неявки по неуважительным причинам одной из сторон в третейский суд после подписания ею третейской записи или же протокола примирительной камеры, в котором зафиксировано ее согласие на третейский суд, дело может быть рассмотрено в отсутствии неявившейся стороны. В тех же случаях, когда при спорах в госу-

---

[4]) См. цирк. Конфликтного Отдела НКТ от 19/XII 1922 г. № 32 к/238 орг. о порядке организации примирительных камер (ДЗоТ II, 200). Ср. ниже гл. VIII, § 4, где организационный принцип соглашения разобран подробнее в применении к РКК.

дарственных предприятиях и учреждениях третейский суд организуется по одностороннему требованию профсоюза (обязательный арбитраж), неявка по неуважительным причинам представителя союза влечет за собой прекращение дела, а при неявке другой стороны дело может быть рассмотрено заочно [5]). Вопрос о признании причин отсутствия уважительными разрешается председателем третейского суда (ст. 14 инструкции).

Все делопроизводство по конфликтам, разбирающимся в примирительных камерах и третейских судах, ведется в органах НКТ. В органы НКТ поступают также все протоколы и постановления третейских судов, организованных вне органов НКТ (в случае организации третейского суда с суперарбитром, выбранным не из числа работников НКТ). Все постановления выносятся обязательно в письменной форме и за подлежащими подписями, при чем пункты соглашений, достигнутых в примирительной камере, а равно решений, вынесенных третейским судом, формулируются непосредственно на заседании и немедленно подписываются сторонами и председателем. Обязанности технического секретаря на заседаниях третейских судов, происходящих вне органов НКТ (см. выше), должно исполнять лицо, делегированное органом НКТ. Этот секретарь имеет только технические функции по ведению протокольной записи и стороны обязаны предоставить ему все материалы для приобщения их к делу (ст. 11 с примеч. и ст. 12 инструкции).

Содержание технического аппарата примирительных камер и третейских судов производится по сметам НКТ (ст. 13 Пол.).

§ 5. Правовая сила постановлений примирительно-третейских органов и надзор за закономерностью этих постановлений.

Кодекс Законов о Труде называет постановления примирительных камер «соглашениями» (ст. 173 и 174), постановления третейских судов—«решениями» (ст. 174) и «постановлениями» (ст. 173), постановления расценочно-конфликтных комиссий—«решениями» (ст. 173 и примеч. 1 к ст. 47) и «постановлениями» (ст. 83 и примеч. к ст. 104). Положение о примирительных камерах и третейских судах и инструкция по применению этого Положения называют постановления примирительных камер «соглашениями», а постановления третейских судов—«решениями». В издаваемых НКТ актах законодательства о труде встречается также обозначение постановлений примирительных камер терминами «решение» и «постановление», а постановлений третейских судов—термином «по-

---

[5]) В ст. 14, ч. 2 инструкции сделана ссылка вообще на ст. 171 КЗоТ, хотя по смыслу ясно, что должна быть ссылка только на ст. 171, ч. 2, предлож. 2-е, т.-е. ссылка только на случаи обязательного арбитража.

становление». Положение о РКК называет постановления РКК «решениями».

По поводу указанной терминологии следует отметить, что обозначение постановлений примирительных камер и РКК термином «решение» должно быть признано неудачным. На основе организационного принципа соглашения, характерного для примирительных камер и для РКК, выносятся не «решения», а такие постановления, которые правильно обозначать или родовым понятием «постановлений», или видовым понятием «соглашений». Термин же «решение» применим только к судебным и третейским инстанциям.

КЗоТ рассматривает постановления примирительных камер как соглашения, имеющие силу договора (ст. 173). Соглашения примирительных камер, как имеющие силу договора, обжалованию не подлежат (ст. 173 КЗоТ) и проводятся в жизнь самими сторонами (ст. 174, ч. 1, предложение 1-е КЗоТ). Но указание КЗоТ на то, что постановления примирительных камер проводятся в жизнь самими сторонами, следует понимать только в смысле противопоставления той непосредственной исполнительной силе, которую решения третейских судов имеют по отношению к нанимателям (см. ниже). Поскольку КЗоТ признает за постановлениями примирительных камер силу договора, постольку приходится в принципе признать, что на основании постановления примирительной камеры может быть предъявлен иск в суде.

Согласно КЗоТ, решения третейских судов, как и постановления примирительных камер, обжалованию не подлежат (ст. 173). Что касается приведения в исполнение третейских решений, то КЗоТ различает порядок приведения их в исполнение по отношению к нанимателям и порядок приведения их в исполнение по отношению к работникам. «Решения Третейских Судов, в случае нежелания нанимателя добровольно исполнить их, передаются через органы Народного Комиссариата Труда в Народный Суд. Последний в течение 24 часов делает надпись о приведении решения в исполнение в принудительном порядке» (ст. 174, ч. 1, предложения 2-е и 3-е). «По отношению к рабочим решение Третейского Суда проводится профсоюзом» (ст. 174, ч. 2).

Надпись о принудительном приведении третейского решения в исполнение должна быть приравнена к выдаче исполнительного листа по гражданским судебным делам, и, таким образом, порядок исполнения по отношению к нанимателю решения трудового третейского суда по трудовым спорам в общем совпадает с установленным в Гражд. Проц. Кодексе принудительным порядком приведения в исполнение решений общегражданских третейских судов по спорам в области гражданского права (см. гл. XXII Гражд. Проц. Код. РСФСР). Однако, можно указать одно существенное различие между правовым положением народного судьи, как органа, выдающего исполнительные листы по решениям общегражданских третейских судов, с одной стороны, и

правовым положением народного судьи, как органа, делающего надпись о принудительном приведении в исполнение решений трудовых третейских судов.

Гражданский Процессуальный Кодекс, касаясь только общегражданских третейских судов, а не третейских судов при органах НКТ [1]), предусматривает следующую форму контроля судебных органов над закономерностью третейского решения: при выдаче исполнительного листа народный судья удостоверяется, что решение вынесено в соответствии с требованиями, установленными для третейских судов, и вообще не противоречит закону (ст. 202 Гражд. Проц. Код.); на отказ же народного судьи в выдаче исполнительного листа, необходимого для принудительного приведения в исполнение решения общегражданского третейского суда, может быть подана частная жалоба в губернский суд (ст. 203 Гражд. Проц. Код.). Такой порядок судебного контроля над закономерностью третейского решения не может быть распространен на решения трудовых третейских судов. В СССР принят принцип сосредоточения в органах НКТ всего контроля над закономерностью постановлений примирительных камер и решений третейских судов по трудовым делам (ср. ниже об отмене в порядке надзора постановлений примирительных камер и решений третейских судов). Правило ст. 174 КЗоТ о том, что решения третейских судов, в случае нежелания нанимателя добровольно исполнить их, передаются в народный суд через органы НКТ, должно быть истолковано в том смысле, что соответствующий орган НКТ сам, до передачи третейского решения в народный суд, удостоверяется в закономерности решения. Таким образом, в отношении решений трудовых третейских судов функция народного

---

[1]) А. Ф. Лях, исходя в принципе из противоположного положения, пишет о ст. 199 Гражд. Проц. Код. следующее: «следовало бы к статье 199 ввести примечание о том, что третейские записи, учиненные органами НКТ на основании главы XVI КЗоТ и декрета от 23/III 1923 г., действию ст. 199 не подчиняются, но что принудительное исполнение их через судебные органы возможно только после регистрации в суде» (статья «Трудовые моменты в Гражданском Процессуальном Кодексе» в № 10—11 «Вопросов Труда» за 1923 г., стр. 44). К точке зрения Ляха присоединился К. М. Варшавский («Трудовое Право СССР», стр. 163). С нашей же точки зрения, вся вообще глава XXII Гражд. Проц. Код. не распространяется на трудовые третейские суды—и, таким образом, отпадает вопрос, поставленный Ляхом.

В настоящее время глава XXII Гражд. Проц. Кодекса дополнена Положением о третейском суде (пост. 2-й сессии ВЦИК XI созыва от 16/X 1924 г. о дополнениях и изменениях Гражд. Проц. Кодекса РСФСР,—Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 78). Примечание 1-е к ст. 1 означенного Положения особо предусматривает, что споры, подлежащие, на основании пунктов «в», «г» и «д» ст. 2 Положения о Судоустройстве, ведению специальных судов и учреждений, в частности, следовательно, споры, подведомственные особым трудовым сессиям народных судов (п. «в» ст. 2 Полож. о Судоустр.), не могут быть передаваемы на рассмотрение третейских судов, организуемых на основании норм Гражд. Проц. Кодекса. Примечание же 2-е к ст. 1 Положения о третейском суде гласит, что «настоящее Положение не распространяется на третейские суды, организуемые согласно ст. 168 и следующих Кодекса Законов о Труде и изданных в развитие этих статей узаконений».

судьи, предусмотренная в ст. 202 Гражд. Проц. Код., оказывается уже предварительно выполненной органом НКТ. Если же в отдельном случае у народного судьи возникло бы все-таки сомнение в закономерности решения трудового третейского суда или убеждение в незакономерности этого решения, то вопрос подлежал бы окончательному разрешению не в губернском суде, а в органе НКТ [2]).

Установленный в ст. 174 КЗоТ принудительный порядок исполнения решения третейского суда по отношению к нанимателю, при некоторых чертах сходства, существенно отличается также от выдачи судебных приказов по актам (см. гл. XXIV Гражд. Проц. Код. РСФСР). Судебный приказ как бы одновременно является и судебным решением первой инстанции, вынесенным без искового производства, и исполнительным листом, при чем судебный приказ, как решение суда первой инстанции, может быть в общекассационном порядке обжалован в губернский суд (ст. 219 Гражд. Проц. Код.). Между тем, надпись народного судьи о приведении в исполнение решения трудового третейского суда могла бы быть отменена только в связи с постановлением подлежащего органа НКТ об отмене данного третейского решения (см. ниже). Отметим еще, что судебные приказы не выдаются по требованиям, обращенным к государственным учреждениям или государственным предприятиям, за исключением требований по опротестованным векселям (ст. 211 Гражд. Проц. Код. в редакции от 28/VIII 1924 г.), тогда как предусмотренный в ст. 174 КЗоТ принудительный порядок приведения в исполнение решений трудового третейского суда применим по отношению ко всем нанимателям.

Постановление ст. 174, ч. 2 КЗоТ о том, что по отношению к рабочим решение третейского суда проводится профсоюзом, принадлежит к числу поправок, внесенных сессией ВЦИК в проект КЗоТ [3]). Мотивы этой поправки можно усмотреть из речи т. Томского на сессии ВЦИК: «Мы считаем практически неосуществимым, чтобы народные суды или исполнительная власть, в случае несоблюдения рабочими постановления примирительной камеры и третейского суда, могли провести постановление. Поэтому мы предлагаем такую поправку: по отношению к предпринимателям, не выполняющим постановления третейских судов или примирительных камер, применяется через народный суд мера принуждения. По отношению же к рабочим не нужно декларировать того, что мы не в состоянии провести в жизнь» [4]).

---

[2]) Мы не упускаем из виду примечание к ст. 3 циркуляра НКЮ от 24/III 1923 г. № 65 об организации трудовых сессий народных судов: «На означенные сессии возлагается также совершение надписей на решениях третейских судов (ст. ст. 168—174 Код. Зак. о Труде) о приведении этих решений в исполнение в принудительном порядке, в случае нежелания нанимателя добровольно исполнить такое решение. При совершении надписи означенная сессия должна проверить, не противоречит ли такое решение действующим узаконениям и соблюдены ли правила, установленные для третейских судов» («Изв. НКТ» 1923 г., № 12/13; ДЗоТ II, 197). По нашему мнению, в настоящее время приведенный пункт циркуляра НКЮ должен применяться в соответствии с выдвинутыми нами в тексте положениями, т.-е. в соответствии с учтенным нами в тексте дальнейшим развитием трудового законодательства, которым вопрос о надзоре за закономерностью постановлений примирительных камер и третейских судов оформлен в направлении сосредоточения этого надзора в органах НКТ.

[3]) См. выше гл. I, § 6.

[4]) Стеногр. отчет, бюллетень № 1, стр. 15.

В связи с указанием ст. 174, ч. 2 КЗоТ о том, что по отношению к рабочим третейское решение проводится профсоюзом, следует отметить те правовые последствия, которые может иметь для работника нарушение им трудовых норм, установленных третейским решением. Нарушение работником трудовых норм, установленных третейским решением, поскольку это нарушение носит систематический характер, подходит под ст. 47, п. «г» КЗоТ и, следовательно, может служить основанием к увольнению работника нанимателем. То же самое касается также и нарушения работником трудовых норм, установленных постановлением примирительной камеры.

Следует особенно подчеркнуть, что ст. 133 Угол. Код. РСФСР (в действующей редакции от 10/VII 1923 г.) приравнивает нарушение нанимателем постановления примирительной камеры к нарушению нанимателем коллективного договора [5]). Нарушение же нанимателем решения третейского суда не стоит в ст. 133 Угол. Код. на-ряду с нарушением коллективного договора и постановления примирительной камеры [6]). Поэтому мог бы возникнуть вопрос, вытекает ли из Угол. Кодекса уголовная наказуемость нарушения нанимателем решения третейского суда и, если вытекает, то под какую статью Угол. Кодекса подходит такое нарушение? Вопрос этот должен быть без всяких колебаний разрешен в положительном смысле и, притом, в смысле наказуемости нарушения нанимателем решения третейского суда по ст. 132 Угол. Код. Действительно, ст. 133 Угол Код., по всему своему содержанию, есть только применение к частному случаю общей правовой нормы ст. 132 Угол Код. об определенной уголовной наказуемости нарушений нанимателями законодательства о труде. Ст. 133 Угол Код. не только ссылается по вопросу о наказании на ст. 132, но и самый состав преступного деяния, предусмотренного в ст. 133, вполне подходит под «нарушение нанимателем Кодекса Законов о Труде», предусмотренное в ст. 132 Угол. Код. Поэтому, если бы даже ст. 133 была совершенно удалена из Угол. Кодекса, то это ровно ничего не изменило бы в вопросе об уголовной наказуемости нарушения нанимателем коллективных договоров и постановлений примирительных камер. Неупоминание же в ст. 133 Угол. Код. о решениях третейских судов не устраняет уголовной наказуемости нарушения решений третейских судов по ст. 132 Угол. Код.

Если ст. 133 Угол. Код. особо подчеркивает, на-ряду с уголовной наказуемостью нарушения нанимателем коллективного договора, только уголовную наказуемость нарушения нанимателем постановления примирительной камеры, а не решения третейского суда, то это является, по нашему мнению, непоследовательностью в редакции ст. 133, в особенности по сравнению со ст. 174 КЗоТ. С принципиальной точки зрения имеются такие же основания для особого подчеркивания ответственности нанимателя за нарушение решений третей-

---

[5]) См. выше гл. I, § 12.

[6]) Ср. ст. 11 Пол. о прим. кам. и трет. судах от 23/III 1923 г.: «Соглашения примирительных камер имеют силу договора, за нарушение коего наниматели караются по ст. 133 Уголовного Кодекса РСФСР».

ских судов, как и для особого подчеркивания ответственности нанимателя за нарушение коллективных договоров и постановлений примирительных камер. При сопоставлении же ст. 133 Угол. Код. и ст. 174 КЗоТ оказывается, что ст. 174 КЗоТ, устанавливая упрощенный порядок принудительного исполнения решений третейского суда в случаях неподчинения им со стороны нанимателя, как бы увеличивает правовую силу третейских решений по сравнению с правовой силой постановлений примирительных камер, тогда как ст. 133 Угол. Код., как раз наоборот, специально подчеркивает именно правовую силу постановлений примирительных камер, а не решений третейских судов.

Правовая норма ст. 173 КЗоТ о недопустимости обжалования постановлений примирительных камер и третейских судов имеет в виду только закономерные примирительные постановления и третейские решения (ср. ст. 4 КЗоТ). Иначе говоря, эта правовая норма исключает возможность обжалования примирительных постановлений и третейских решений по мотивам нецелесообразности или нарушения интересов, не огражденных правом (пересмотр по существу), но не исключает возможности обжалования примирительных постановлений и третейских решений по мотивам нарушения закона.

Согласно ст. 13 инструкции от 14-го августа 1923 г. по применению Положения о примирительных камерах и третейских судах, «пункты соглашения примирительных камер и решений третейских судов, противоречащие закону, недействительны и подлежат отмене исключительно органами НКТ». Действующий порядок отмены Наркомтрудом и его органами на местах постановлений примирительных камер и третейских судов установлен постановлением НКТ СССР от 10-го ноября 1923 г. «об отмене в порядке надзора органами Наркомтруда незаконных решений примирительных камер и третейских судов» [7]).

Основанием к отмене в порядке надзора постановлений примирительных камер и третейских судов могут служить исключительно следующие обстоятельства: а) прямое нарушение закона, б) серьезное нарушение установленных для примирительных камер или третейских судов процессуальных правил, которое могло отразиться на законности решения (ст. 6 пост. от 10/XI 1923 г.).

Ходатайство об отмене в порядке надзора постановления примирительной камеры или третейского суда направляется в местный орган НКТ по месту рассмотрения дела. Постановление местного органа НКТ об отмене, а равно об отказе в отмене может быть обжаловано недовольной стороной в следующий вышестоящий орган НКТ, при чем жалоба должна быть подана в тот орган НКТ, на постановление которого приносится данная жалоба. Последний обязан в трехдневный срок препроводить жалобу по назначению со всеми материалами, с объяснением председателя примирительной камеры или третейского суда и со своим заключением (ст. 2 пост. от 10/XI 1923 г.). Орган НКТ, посылающий жалобу, обязан следить, чтобы все документы по делу были формально

---

[7]) «Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 12/36; ДЗоТ III, 335.

выверены, снабжены надлежащими подписями и печатями, а все копии соответствующим образом заверены (ст. 3). Окончательное решение по вопросу об отмене в порядке надзора постановления примирительной камеры или третейского суда по делам, решенным при уездном органе НКТ и обжалованным в губернский орган, выносится Наркомтрудом республики или областным уполномоченным НКТ, а по делам, решенным при губотделе труда, при управлении областного уполномоченного НКТ или при НКТ республики,—Наркомтрудом СССР (ст. 4) [8]).

Право отмены постановлений примирительных камер и третейских судов в порядке надзора сроком не ограничено (ст. 8 пост. от 10/XI 1923 г.). Принесение жалобы на незаконное постановление примирительной камеры или третейского суда не приостанавливает приведения обжалованного постановления в исполнение (ст. 5).

В случае отмены постановления примирительной камеры или третейского суда, орган НКТ в письменной форме сообщает свое постановление обеим сторонам и тому органу НКТ, при котором данная примирительная камера или третейский суд были организованы, с мотивированным указанием оснований отмены. По получении извещения об отмене постановления примирительной камеры или третейского суда стороны могут вновь организовать примирительную камеру или третейский суд на общих основаниях (ст. 7 пост. от 10/XI 1923 г.). Таким образом, в случае отмены органом НКТ постановления примирительной камеры или третейского суда, необходимой предпосылкой для нового рассмотрения спора в примирительно-третейских инстанциях при органах НКТ является, согласно ст. 7 постановления от 10-го ноября 1923 г., соблюдение заново всего порядка обращения спора к примирительно-третейскому разбирательству (см. выше § 3).

Согласно разъяснению НКТ СССР от 21-го января 1925 г. № 19/502 [9]), постановления примирительных камер и третейских судов могут в порядке надзора отменяться органами НКТ независимо от того, кем обжаловано данное постановление и обжаловано ли оно вообще.

Разъяснением НКТ СССР от 20-го января 1925 г. № 16/500 о порядке подачи и рассмотрения жалоб на решения РКК, примирительных камер и третейских судов [10]) подтверждена обязательность соблюдения установленного инстанционного порядка обжалования и указано на недопустимость механической пересылки жалоб местными органами в НКТ без рассмотрения на месте и вынесения постановления по существу жалобы. «В самих решениях РКК, примирительных камер и третейских судов или в постановлениях местных органов НКТ об отмене решения или об отказе в отмене следует указывать порядок их обжалования, разъясняя этот порядок и устно при личном сообщении решений».

---

[8]) См. выше гл. I, § 11, примеч. 10.
[9]) «Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 6.
[10]) См. там же.

В целях действительного осуществления надзора за законностью постановлений примирительных камер и третейских судов и надлежащего руководства примирительно-третейским разбирательством, все органы НКТ обязаны регулярно один раз в неделю посылать в НКТ СССР копии протоколов примирительных камер и третейских судов, не дожидаясь отправки отчетов [11]).

§ 6. Специальные правила о примирительных камерах и третейских судах.

Нам остается рассмотреть специальные правила о порядке разрешения конфликтов, возникающих, во-первых, на железнодорожном и водном транспорте (а) и, во-вторых, на почве применения наемного труда в крестьянских хозяйствах (б).

а) В развитие Положения от 23-го марта 1923 г. о примирительных камерах и третейских судах и инструкции НКТ СССР от 14-го августа 1923 г. по применению означенного Положения, действует дополнительная специальная инструкция НКТ СССР и НКПС СССР от 26-го сентября 1923 г. о порядке применения на железнодорожном и водном транспорте Положения о примирительных камерах и третейских судах от 23-го марта 1923 г. (см. выше § 1). Инструкция от 26-го сентября 1923 г. касается, главным образом, организации и отчасти порядка деятельности примирительных камер и третейских судов на транспорте, во всем же остальном в отношении примирительных камер и третейских судов на железнодорожном и водном транспорте надлежит неуклонно руководствоваться главой XVI Кодекса Законов о Труде, Положением о примирительных камерах и третейских судах от 23-го марта 1923 г., инструкцией к этому Положению от 14-го августа 1923 г. и общими постановлениями, издаваемыми Наркомтрудом (ст. 9 инстр. от 26/IX 1923 г.).

Примирительные камеры на железнодорожном и водном транспорте организуются на паритетных началах, из представителей от органов союза и хозяйственных органов, при старших инспекторах труда путей сообщения. На железнодорожном транспорте конфликты, охватывающие территорию не больше дорожного или линейного масштаба, разрешаются в примирительной камере при старшем дорожном инспекторе труда путей сообщения. Если конфликт распространяется на округ, то он разрешается при старшем окружном инспекторе труда путей сообщения. На водном транспорте примирительные камеры соответственно организуются при старших районных и окружных инспекторах труда путей сообщения. Конфликты, которые возникают на железнодорожном или водном транспорте и не могут быть разрешены на дороге или в округе вследствие принципиальности и сложности

---

[11]) Цирк. НКТ СССР от 8/X 1923 г. № 108 о порядке представления в Наркомтруд копий протоколов примирительных камер и третейских судов,—«Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 8/32; ДЗоТ III, 223.

возбужденных вопросов, передаются, по предложению одной из сторон, через НКПС или ЦК союза на рассмотрение примирительной камеры при НКТ (ст. 1 и ст. 2 с примеч. инстр. от 26/IX 1923 г.).

Постоянным председателем в примирительной камере, организованной на железнодорожном или водном транспорте, является соответствующий старший инспектор труда путей сообщения. Замена последнего другим лицом может быть допускаема в исключительных случаях, с согласия органов НКТ, по мотивированному представлению сторон (ст. 3 с примеч. инстр. от 26/IX 1923 г.). Примирительная камера организуется по мере надобности. Все дела, поступающие в примирительную камеру, должны разрешаться незамедлительно по поступлении. Заседания, по общему правилу, происходят открыто; закрытые же заседания допускаются лишь по особым постановлениям камер (ст. 5). Техническая работа по примирительно-третейскому разбирательству ведется техническим сотрудником инспектора труда путей сообщения. При отсутствии технического сотрудника может быть возбужден перед НКТ вопрос о найме соответствующего лица за счет НКТ (ст. 4).

Третейские суды организуются также при старших инспекторах труда путей сообщения, в составе суперарбитра (председателя), избираемого соглашением сторон, и равного числа представителей от каждой стороны. Принудительные третейские суды организуются в порядке ст. 171, ч. 2 КЗоТ (ст. 6 инстр. от 26/IX 1923 г.).

Все постановления примирительных камер и третейских судов на железнодорожном и водном транспорте приводятся в исполнение незамедлительно органами администрации и союза (ст. 8 инстр. от 26/IX 1923 г.). Для учета конфликтов, поступающих на разрешение примирительных камер и третейских судов на железнодорожном и водном транспорте, копии постановлений представляются в ЦК соответствующего союза, НКТ и НКПС (ст. 7)[1]).

На примирительные камеры и третейские суды, организуемые на транспорте, распространяется общий порядок надзора со стороны органов НКТ. Жалобы на постановления примирительных камер и третейских судов, организуемых при инспекторах труда путей сообщения, как равно жалобы на постановления РКК на железнодорожном и водном транспорте, подаются соответствующему дорожному или районному инспектору труда путей сообщения, который и выносит постановление об отмене или об отказе в отмене. Дальнейшее же обжалование должно производиться по линии транспортной инспекции труда применительно к порядку, установленному постановлением НКТ СССР от 10-го ноября 1923 г. «об отмене в порядке надзора органами Наркомтруда незаконных решений примирительных камер и третейских судов» (см. предъидущий параграф), при чем высшей инстанцией является НКТ СССР. Местными территориальными органами НКТ жалобы на постановления

---

[1]) Копии должны высылаться непосредственно в Тарифно-Конфликтный Отдел НКТ СССР регулярно один раз в неделю (см. цирк. НКТ СССР от 6/II 1924 г., № 52/404, — «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 6/7; ДЗоТ IV, 176).

транспортных примирительных камер и третейских судов, как и на постановления транспортных РКК, рассматриваться не могут [2]).

б) На основании примечания к ст. 41 Земельного Кодекса РСФСР [3]) и в соответствии с главой XVI КЗоТ, Наркомтрудом, Наркомземом, Наркомвнуделом и Наркомюстом РСФСР издано постановление от 1-го октября 1924 г. о порядке разрешения трудовых конфликтов, возникающих на почве применения наемного труда в крестьянских хозяйствах (см. выше § 1). Согласно этому постановлению, за разрешением всех возникающих на почве применения наемного труда в крестьянских хозяйствах конфликтов рабочие и служащие могут обращаться или в народные суды, или—при согласии обеих сторон на разрешение спора в примирительном порядке—в примирительные комиссии при волисполкомах (ст. 1). Примирительные комиссии организуются по соглашению сторон на паритетных началах,—из нанимателя или его уполномоченного и из представителя Союза Работников Земли и Леса, под председательством председателя волисполкома (ст. 2),—и разрешают споры исключительно по обоюдному соглашению сторон (ст. 3). Решения, принятые в примирительных комиссиях по обоюдному соглашению сторон, по подписании последними, приобретают силу судебного решения и приводятся в исполнение в принудительном порядке (ст. 4). В случае же недостижения соглашения в примирительной комиссии или отказа одной из сторон от рассмотрения конфликта в примирительной комиссии, спор может быть перенесен в соответствующий народный суд (ст. 5). Для применения постановления от 1-го октября 1924 г. Наркомтрудом РСФСР издаются соответствующие инструкции (ст. 6 пост. от I/X 1924 г.).

В изложенном постановлении от 1-го октября 1924 г. не вполне четко намечено разграничение компетенции примирительных комиссий при волисполкомах и народных судов. Редакция изложенного постановления преимущественно имеет в виду трудовые споры о праве, вследствие чего по тексту этого постановления как бы выходит, что всякое дело, которое может рассматриваться в примирительной комиссии, но не было направлено в примирительную комиссию или не получило в ней разрешения, может быть перенесено в народный суд. Между тем, не возбуждает сомнений то положение, что в указанных примирительных комиссиях могут, в порядке постановления от 1-го октября 1924 г., рассматриваться не только трудовые споры о праве, но все вообще трудовые споры, возникающие в крестьянских хозяйствах, в том числе и споры об установлении условий, на которых должны быть заключены трудовые договоры,—следовательно, в примирительных комиссиях при волисполкомах могут также рассматриваться споры, не подведомственные народному суду (ср. выше § 2).

---

[2]) Разъяснение НКТ СССР от 20/I 1925 г. № 16/500 о порядке подачи и рассмотрения жалоб на решения РКК, примирительных камер и третейских судов,—«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 6.

[3]) См. выше гл. III, § 5.

Глава VIII.

РАСЦЕНОЧНО-КОНФЛИКТНЫЕ КОМИССИИ [1]).

§ 1. Вводные замечания.

Вопросы, связанные с деятельностью расценочно-конфликтных комиссий (РКК), составляют один из наиболее важных и, вместе с тем, наиболее сложных отделов советского трудового права. Кратким введением в изучение этих вопросов должен служить соответствующий параграф в главе, посвященной нами основным чертам действующего советского трудового права (гл. II, § 11). Вместе с тем, более детальному рассмотрению отдельных вопросов правового положения РКК необходимо предпослать еще несколько вводных замечаний.

Иногда расценочно-конфликтными комиссиями (РКК) называли не только низшие примирительные инстанции в отдельных предприятиях и учреждениях, но также те органы примирительного разбирательства, которые могли бы создаваться на основании коллективного договора для проведения данного договора в целом ряде охватываемых им предприятий [2]). Однако, Кодекс Законов о Труде понимает под «расценочно-конфликтными комиссиями» лишь м е с т н ы е РКК в отдельных предприятиях и учреждениях. Особое Положение о РКК также присваивает наименование «расценочно-конфликтных комиссий» только м е с т н ы м РКК. Поэтому в дальнейшем изложении термином «расценочно-конфликтные комиссии (РКК)» обозначаются исключительно м е с т н ы е РКК, предусмотренные в КЗоТ и в специальном Положении о РКК.

КЗоТ предусматривает, что РКК действуют на основании особого о них Положения (ст. 168). Но, вместе с тем, сам КЗоТ дает ряд

---

[1]) Первоначальным наброском для настоящей главы послужила моя статья «Правовое положение расценочно-конфликтных комиссий», напечатанная в № 6 «Вестника Промышленности, Торговли и Транспорта» за 1923 г. Указания литературы см. в отделе библиографии в № 12 «Вопросов Труда» за 1924 г. («Наша литература о трудовых конфликтах»). Из более поздних статей см. статьи И. Резникова и М. Френкеля в № 1 «Вопросов Труда» за 1925 г. и В. Ревзина в № 1 «Вестника Труда» за 1925 г.

[2]) Ср. упомянутую уже инструктивную брошюру ВЦСПС «Политика и практика тарифной работы союзов в новых условиях», 2-ое изд. 1922 г., стр. 15.

постановлений о РКК, касаясь, главным образом, функций РКК и в меньшей степени порядка их деятельности. По вопросу же о конструкции (строении) РКК КЗоТ ограничивается указанием на применение паритетного представительства сторон.

Действующее в настоящее время Положение о расценочно-конфликтных комиссиях от 3—18 ноября 1922 г. опубликовано Наркомтрудом 22-го ноября 1922 г. [3]). Положение это было согласовано с КЗоТ 1922 г. и с постановлением V Всеросс. Съезда профсоюзов (сентябрь 1922 г.) по вопросу о функциях РКК [4]). С изданием Положения от 3—18 ноября 1922 г. утратило силу постановление НКТ о РКК от 6-го апреля 1922 г. [5]).

Положение от 3—18 ноября 1922 г. не воспроизводило многих специальных постановлений КЗоТ, касающихся РКК. Значительное количество специальных функций РКК по проведению законодательства о труде установлено разными дополнительными постановлениями по отдельным специальным вопросам, напр., общей инструкцией о спецодежде и предохранительных приспособлениях. Эти обстоятельства необходимо иметь в виду при практической ориентировке в вопросе о РКК. В качестве предварительного замечания о правовых нормах, регулирующих вопрос о РКК, следует также отметить, что и КЗоТ, и Положение от 3—18 ноября 1922 г. оставили невыясненными или мало выясненными некоторые общие проблемы, связанные с РКК и имеющие большое практическое значение. Этот пробел одно время предполагалось восполнить путем издания инструкции о РКК, которая, однако, до сих пор не издана [6]).

Постановления о РКК, заключающиеся в КЗоТ и в Положении, обязательны для практики коллективных договоров. Однако, по ряду вопросов, касающихся РКК, для практики коллективных договоров остается широкий простор. При заключении коллективных договоров важной задачей является уточнение некоторых слишком общих указаний КЗоТ и Положения о РКК.

---

[3]) См. «Труд», № 263 от 22/XI 1922 г.; «Изв. НКТ» 1922 г., № 12/21; Собр. Узак. РСФСР 1922 г., № 74; ДЗоТ II, 204.

[4]) П. 10 резолюции V Съезда о тарифно-экономической работе профсоюзов гласит: «В целях прекращения различного толкования прав и функций РКК, Съезд подтверждает необходимость рассматривать РКК на предприятиях не только как орган конфликтный, но также как орган проведения договора. Таким образом в функции РКК должно входить: рассмотрение разбивок работ по разрядам и рассмотрение и утверждение, на основе коллективного договора или тарифного соглашения, норм выработки и сдельных расценок. Нормы выработки и сдельные расценки вносятся в РКК технико-нормировочными органами предприятия—учреждения».

[5]) См. «Бюлл. Трудового Фронта» 1922 г., № 9; «Труд», № 83 от 19/IV 1922 г.; ДЗоТ I, 64. Ср. ст. 2 пост. СНК от 18/I 1922 г. о порядке разрешения конфликтов, возникающих на почве применения труда в негосударственных предприятиях и учреждениях («Бюлл. Тр. Фр.» 1922 г., № 3; ДЗоТ I, 61).

[6]) По вопросу об истории разработки этой инструкции см. заметку М. Ж—вой «К вопросу об РКК» в № 10—11 «Вопросов Труда» за 1923 г.

§ 2. Компетенция РКК.

Компетенция и функции РКК требуют особенно подробного и тщательного рассмотрения. Компетенция РКК весьма разностороння и широка, но все-таки ограничена определенным кругом дел, так что не все вопросы примирительного разбирательства, хотя бы они касались отдельного предприятия или учреждения, относятся к компетенции РКК. Одни из функций РКК важно отграничивать от функций администрации предприятия или учреждения, другие же функции РКК должны быть разграничиваемы с функциями вышестоящих органов примирительного разбирательства. Разным функциям РКК соответствует не совсем одинаковый порядок их деятельности (см. ниже § 4). В тех же случаях, когда вопрос, не разрешенный окончательно в РКК, должен получить дальнейшее движение, это движение также оказывается различным при разных функциях РКК (см. ниже § 6).

Наименование расценочно-конфликтных комиссий как бы указывает на то, что РКК не только разрешают конфликты, возникающие в предприятиях и учреждениях, но выполняют в порядке примирительного разбирательства также расценочные функции. Однако, за пределами конфликтной компетенции РКК лежат, кроме некоторых расценочных функций, еще и другие функции, не подходящие ни под понятие конфликтных, ни под понятие расценочных.

КЗоТ следующим образом определяет функции РКК:

а) РКК являются «ближайшим органом надзора за исполнением коллективных договоров» (ст. 26).

б) В РКК рассматриваются «споры, возникающие на почве применения коллективных и трудовых договоров» (ст. 172). Но «споры против существа коллективного договора, требование отмены отдельных частей его, а равно требование новых или дополнительных условий для включения в коллективный договор», ведению РКК не подлежат (примеч. к ст. 172). Иначе говоря, в РКК рассматриваются споры, связанные с проведением коллективных договоров, в отличие от споров, связанных с заключением и изменением коллективных договоров [1]). При этом споры, связанные с проведением в жизнь коллективных договоров, могут поступать в примирительные камеры при органах НКТ лишь после того, как эти споры были рассмотрены и не получили разрешения в РКК (ст. 171, ч. 1) [2]).

в) Кроме того, как гласит ст. 172, в РКК рассматриваются «вопросы, специально оговоренные в Кодексе». Это—функции РКК по применению отдельных специальных постановлений КЗоТ (примеч. 1 к ст. 47, примеч. к ст. 48, ст. 74, примеч. к ст. 76, ст. 83, примеч. к ст. 104, ст. 91 и 118).

---

[1]) Ср. ст. 15 КЗоТ,—см. выше гл. II, § 4 и гл. V, § 1.

[2]) Данное правило, формулированное в КЗоТ по отношению к примирительным камерам, касается, конечно, в одинаковой мере также и третейских судов.

Таким образом, согласно КЗоТ, в области проведения коллективных договоров РКК имеют не только конфликтные функции (разбор конфликтов), но также функции постоянного надзора за исполнением коллективных договоров, безотносительно к возникновению конфликтов (обязательные функции РКК по проведению коллективных договоров). С другой стороны, конфликтные функции РКК распространяются не только на споры по применению коллективных договоров, но также на споры, возникающие на почве применения трудовых договоров. Что же касается функций РКК по применению отдельных специальных постановлений КЗоТ (подробнее см. ниже §§ 7—10), то это, вообще говоря, обязательные функции РКК, так как соответствующие вопросы увольнения, расценок и т. д. не могут решаться помимо РКК [3]). Конфликтные функции и все вообще функции РКК, связанные с проведением коллективных договоров, являются основными или общими функциями РКК, тогда как остальные функции РКК являются их специальными функциями («вопросы, специально оговоренные в Кодексе»).

Согласно ст. 1 действующего Положения о РКК, «РКК организуются в государственных, общественных, частновладельческих предприятиях и учреждениях в целях: а) проведения в жизнь всех положений, вытекающих из коллективного договора и тарифного соглашения; б) разрешения споров и конфликтов, возникающих на предприятии между администрацией и рабочими и служащими; в) разработки проектов правил внутреннего распорядка». Функции РКК в области проведения коллективных договоров более подробно и конкретно указаны в ст. 2 Положения. Из специальных функций РКК по применению отдельных специальных постановлений КЗоТ в Положении отмечена только функция по установлению порядка и очереди пользования отпусками, при чем в Положении эта функция рассматривается, как одна из функций РКК по проведению коллективных договоров (ст. 2, п. «г»). Положение устанавливает одну специальную функцию РКК сверх указанных в КЗоТ, а именно относит к функциям РКК разработку проектов правил внутреннего распорядка (ст. 1, п. «в» и ст. 4) [4]).

Примеч. к ст. 3 Положения о РКК ограничивает компетенцию РКК тем, что, во-первых, воспроизводит примечание к ст. 172 КЗоТ (см. выше) и, во-вторых, изъемлет из компетенции РКК «дела, возникающие на почве нарушения законов о труде и социального страхования». Это последнее изъятие имеет в виду дела по нарушению законодательства

---

[3]) См. выше в гл. II, § 11 об обязательности предварительного рассмотрения в РКК споров, поступающих в вышестоящие примирительно-третейские органы или получающих движение в порядке гражданского судебного иска. См. также гл. VII, § 3, примеч. 1.

[4]) О функции РКК по разработке проектов правил внутреннего распорядка см. выше в гл. VI, § .

о труде, подлежащие направлению в порядке уголовного преследования. Отметим здесь же, что, согласно ст. 14 Положения о РКК, если при рассмотрении конфликта в РКК обнаружатся признаки уголовного деяния, то уголовное производство подлежит немедленному выделению и направлению в народный суд.

Ряд специальных функций РКК по проведению законодательства о труде дополнительно установлен, как уже отмечено выше, разными постановлениями по отдельным вопросам, напр., общей инструкцией о спецодежде и предохранительных приспособлениях. Это—отчасти обязательные функции РКК, отчасти же специально закрепленные за РКК конфликтные функции [5]).

Что касается осуществляемых РКК, безотносительно к возникновению конфликтов, функций *постоянного надзора за исполнением коллективных договоров*, то, как уже отмечено выше при обзоре основных черт действующего советского трудового права (гл. II, § 11), такими обязательными функциями РКК являются: а) рассмотрение и утверждение разбивок *работ и должностей* по тарифным разрядам, б) рассмотрение и утверждение, в соответствии с коллективным договором, норм производительности и сдельных расценок, в) установление форм испытания и проб для отдельных *работ или профессий* (ст. 2 Пол. о РКК). Так стоит вопрос по действующему в настоящее время Положению о РКК от 3—18 ноября 1922 г., но действовавшее ранее постановление о РКК от 6-го апреля 1922 г. относило к обязанностям РКК также *индивидуальное* распределение по тарифным разрядам и *индивидуальное* установление профессиональных проб для отдельных работников. Эти *индивидуальные* вопросы не требуют в настоящее время предварительного рассмотрения в РКК, могут самостоятельно разрешаться распоряжением администрации (на основании принятой РКК разбивки работ и должностей по тарифным разрядам и установленных РКК профессиональных проб для отдельных работ или профессий) и, в таком случае, поступают на рассмотрение РКК только при возникновении спора по поводу соответствующего распоряжения администрации [6]). Однако, в практике весьма распространена прежняя, более широкая постановка вопроса о функциях РКК в области разбивки по тарифным разрядам и установления профессиональных проб.

Особо был поставлен вопрос об *оценке работы, производимой в порядке предварительного испытания при обязательном найме через органы НКТ* [7]). Если наниматель

---

[5]) См. примеч. 3 в настоящем параграфе.

[6]) Согласно пункту «д» ст. 2 Пол. о РКК, к функциям РКК по проведению коллективного договора относится: «рассмотрение заявлений, поступающих от отдельных рабочих или от завкомов о проверке неправильных расчетов по заработной плате как общей, так и отдельных лиц, о проверке неправильно произведенных профессиональных проб и испытаний».

[7]) Об обязательном найме через органы НКТ см. в гл. II, § 5.

не был удовлетворен результатами предварительного испытания и считал работника непригодным, ввиду несоответствия заявленному в орган НКТ требованию на рабочую силу, то, согласно инструкции НКТ СССР от 13-го августа 1923 г. № 27 о порядке направления ищущих труда на работу биржами труда [8]), оплата в зависимости от качества работы обязательно производилась по оценке РКК, независимо от возникновения между нанимателем и работником спора по поводу предложенной нанимателем оплаты [9]). Тем самым был создан, как обязательная функция РКК, контроль РКК над правильностью отказа нанимателя от приема посланного биржей труда работника.

В связи со сделанным выше указанием на то, что в практике весьма распространено расширение функций РКК по проведению коллективных договоров, по сравнению с Положением о РКК от 3—18 ноября 1922 г.,—отметим, что следует вообще признать закономерным расширение в практике функций РКК по сравнению с действующим законодательством о труде. Для этого необходимо согласие профсоюза и администрации предприятия. Расширение функций РКК может быть предусмотрено в коллективном договоре или в приложенном к коллективному договору особом договорном «положении» о РКК. Нельзя, однако, признать закономерным расширение функций РКК без санкции профсоюза—соглашением комитета рабочих и служащих с администрацией предприятия, или постановлением самой РКК, или молчаливым соглашением внутри РКК. Поскольку, согласно ст. 15 КЗоТ, одни лишь профсоюзы, но не их местные органы в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, могут заключать коллективные договоры [10]), постольку требуется участие именно самих профсоюзов, а не их местных органов, в соглашении, определяющем функции РКК по проведению коллективного договора и, таким образом, определяющем порядок проведения коллективного договора. По отношению же ко всякому вообще договорному расширению функций РКК имеет силу то соображение, что рабочая часть РКК, как это видно из самой редакции ст. 5 Пол. о РКК, рассматривается, как представительство профсоюза,—следовательно, и договорное расширение функций РКК требует участия в соответствующем соглашении профсоюза, как представленной в РКК организации.

Если договорная компетенция РКК может быть шире их законной компетенции (т.-е. компетенции, гарантированной законом), то, все-таки, имеется одна грань, через которую договорное расширение компетенции РКК не может переступить: поскольку закон определенно изъемлет из компетенции РКК функцию заключения и изменения коллективных договоров (ст. 15 и примеч. к ст. 172 КЗоТ,—см. выше),

---

[8]) «Изв. НКТ СССР и РСФСР» 1923 г., № 3/27; ДЗоТ III, 26.
[9]) См. выше гл. IV, § 12.
[10]) См. выше гл. V, § 1.

постольку эта функция не может быть в договорном порядке предоставлена РКК. А так как, за этим изъятием, предусмотренная законом конфликтная компетенция РКК распространяется на все вообще трудовые споры внутри предприятия (см. выше), то договорное расширение компетенции РКК может заключаться только в том, что те или иные вопросы (за изъятием вопросов заключения и изменения коллективных договоров) признаются подлежащими разрешению РКК независимо от возникновения по этим вопросам трудового спора. Иначе говоря, договорное расширение компетенции РКК сводится к расширению, по сравнению с действующим законодательством, обязательных функций РКК.

§ 3. Учреждение РКК и их строение.

Согласно отмеченной уже ст. 1 действующего Положения о РКК, «РКК организуются в государственных, общественных, частно-владельческих предприятиях и учреждениях в целях...» (далее следует перечисление функций РКК). В практике возникали сомнения по вопросу о том, могут ли и должны ли учреждаться РКК при отсутствии коллективных договоров. К этому вопросу об учреждении РКК мы вернемся после рассмотрения вопроса о их строении.

РКК организуются на паритетных началах из равного количества представителей: 1) профсоюза (комитета рабочих и служащих) и 2) администрации предприятия или учреждения. Количество представителей с каждой стороны устанавливается коллективным договором, а при отсутствии соответствующего коллективно-договорного постановления—соглашением комитета рабочих и служащих с администрацией предприятия или учреждения (ст. 5 Пол. о РКК).

В предприятиях или учреждениях с числом рабочих и служащих менее 30 человек обязанности члена РКК со стороны работников несет делегат (уполномоченный) работников в профсоюзе (примеч. 2 к ст. 5 Пол.). Таким образом, для мелких предприятий и учреждений вопрос об образовании РКК находится в зависимости от наличия в данном предприятии или учреждении делегата работников, как представителя профсоюза. Однако, в приведенном сейчас постановлении Положения о РКК цифра в 30 человек не согласована с действующими профсоюзными нормами, по которым делегатский институт заменяет собой комитет рабочих и служащих в предприятиях и учреждениях с количеством работников менее 50 (а не с количеством работников менее 30) [1].

---

[1] Согласно Положению о фабзавкомах и месткомах («Бюллетень ВЦСПС», № 16/47 от 15/IX 1922 г.), «в каждом предприятии, как в государственном, так и частном, с количеством рабочих и служащих от 50 человек, организуется фабзавком или местком» (ст. 1). «В предприятиях с количеством рабочих и служащих до 50 чел. избирается делегат, который несет функции фабзавкома» (примеч. к ст. 1). Ст. 11 того же Положения о фабзавкомах, нормируя общее число членов фабзав-

В крупных предприятиях со многими цехами или отделениями могут быть организованы, с соблюдением принципа паритета, цеховые РКК для первоначального рассмотрения разбивок работ и должностей по разрядам и проверки норм и сдельных расценок. Вся работа этих комиссий рассматривается и утверждается общезаводской РКК (примеч. 1 к ст. 5 Пол.).

Согласно ст. 6 Положения о РКК, «стороны выбирают по одному председателю и одному секретарю с каждой стороны». Это постановление редактировано таким образом, что оставляет открытой возможность избрания председателей и секретарей РКК двумя разными способами. Комитет работников может сам избрать председателя и секретаря с своей стороны или предоставить избрание председателя и секретаря со стороны работников членам РКК от работников, при чем комитет может применить один способ избрания к председателю и другой — к секретарю. То же самое следует сказать об избрании председателя и секретаря РКК со стороны администрации [2]).

Вернемся теперь к вопросу о том, могут ли и должны ли учреждаться РКК при отсутствии коллективных договоров. По поводу постановки этого вопроса отметим, что при наличии коллективного договора обязательность учреждения РКК не возбуждала и не возбуждает никаких сомнений (см. ст. 26 КЗоТ). Но, ввиду особо важного значения функций РКК по проведению коллективных договоров, возникли сомнения относительно того, подлежат ли РКК учреждению при отсутствии коллективного договора, и, главным образом, относительно того, обязательно ли в таких случаях учреждение РКК.

В пользу положительного решения вопроса об одинаковой обязательности учреждения РКК при наличии и при отсутствии коллективного договора убедительно говорят следующие соображения. КЗоТ и Положение о РКК возлагают на РКК не только функции по проведению коллективных договоров, но еще ряд других функций (см.

кома, также исходит из наименьшей численности рабочих и служащих в 50 чел. Дальнейшая ст. 15, нормирующая число членов фабзавкома, подлежащих освобождению от работы, предусматривает, в качестве низшей группы, предприятия с количеством рабочих и служащих от 30 до 50 чел., при чем в таких предприятиях подлежит освобождению 1 человек не более чем на два дня в неделю; однако, в связи с отмеченными статьями 1 и 11, это последнее правило о предприятиях с количеством рабочих и служащих от 30 до 50 чел. должно быть отнесено не к фабзавкомам, а к заменяющему их делегатскому институту (ср. ст. 159 КЗоТ).

В настоящее время в затронутом вопросе произошло существенное изменение, так как VI Всесоюзный Съезд профсоюзов признал целесообразным допустить организацию фабзавкомов и месткомов при наличии 25 человек, работающих на предприятии, с сохранением прежней нормы освобожденных членов комитета (п. 4 резолюции по организационному вопросу).

[2]) В практике обыкновенно не избирается постоянных председателей РКК, обязанности же председательствования в заседаниях РКК по очереди выполняются представителями сторон (см. ниже § 4).

выше § 2). При отсутствии коллективного договора отпадают не все функции РКК, но только функции РКК по проведению коллективного договора. Если функциям РКК по проведению коллективных договоров можно придавать особо важное значение, то нельзя все-таки отрицать самостоятельного и крупного значения также и за другими функциями РКК. Поэтому, при отсутствии коллективного договора и отпадении функций РКК, связанных с коллективными договорами, следовало бы считать учреждение РКК—для выполнения ею остальных, лежащих на ней, функций—настолько же обязательным, насколько обязательно учреждение РКК при наличии коллективного договора.

Высказанный сейчас взгляд имел сторонников среди ответственных работников НКТ [3]). Иначе разрешен затронутый вопрос в постановлении НКТ от 4-го июня 1923 г. об организации расценочно-конфликтных комиссий в предприятиях и учреждениях, не имеющих коллективного договора [4]). Это постановление НКТ гласит:

«Ввиду недоразумений, возникающих при организации РКК в случаях отсутствия коллективного договора, Народный Комиссариат Труда, на основании точного смысла ст. ст. 168 и 172 Код. Зак. о Труде, разъясняет:

«РКК на предприятиях и учреждениях могут быть организованы и независимо от наличия на предприятии коллективного договора—в порядке соглашения между администрацией и соответствующим профессиональным союзом».

«Конфликт союза с администрацией по этому вопросу подлежит разрешению в примирительно-третейских органах НКТруда».

Приведенное постановление НКТ ссылается на точный смысл ст. 168 и 172 КЗоТ. Эти статьи говорят о задачах РКК, не связанных непременно с наличием коллективного договора. Но из этих статей отнюдь не вытекает сделанный в постановлении НКТ вывод о факультативном образовании РКК при отсутствии коллективного договора, по соглашению между администрацией предприятия и соответствующим профсоюзом,—как не вытекает из указанных статей и вывод, что, при отсутствии коллективного договора и разногласии между сторонами, вопрос об образовании РКК разрешается в порядке примирительно-третейского разбирательства. Далее, приведенное постановление НКТ, повидимому, имеет в виду, что в данном случае третейское разбирательство всегда может быть возбуждено по одностороннему требованию одной из спорящих сторон: иначе частный предприниматель, отвергающий, при отсутствии коллективного договора, требование профсоюза об учреждении РКК, мог бы, уклоняясь от третейского разбирательства, тем самым, по одностороннему своему усмотрению, избавиться от учреждения РКК (до тех пор, конечно, пока стачка не заставила бы нанимателя подчиниться в данном вопросе профсоюзу). Но отступление от общего порядка возбуждения прими-

---

[3]) См. статью т. Мих. Френкеля «О работе РКК» в «Вопросах Труда» 1923 г., № 5—6.

[4]) «Изв. НКТ» 1923 г., № 22; ДЗоТ III, 226.

рительно-третейского разбирательства, указанного в ст. 171 КЗоТ [5]), также отнюдь не вытекает из упомянутых в постановлении НКТ статей КЗоТ. Проводимая в постановлении НКТ точка зрения ни в какой мере не может быть обоснована ссылками на КЗоТ.

Если бы было признано защищаемое нами положение, что, с точки зрения КЗоТ, учреждение РКК одинаково обязательно при наличии и при отсутствии коллективного договора, то в таком случае вопрос об учреждении РКК отпадал бы лишь при отсутствии в данном предприятии или учреждении как комитета рабочих и служащих, так и делегата (уполномоченного) работников в профсоюзе (см. выше о строении РКК).

Позицию, занятую по рассматриваемому вопросу Наркомтрудом в приведенном постановлении от 4-го июня 1923 г., отстаивает М. Н. Жемчужникова в статье «Основные черты правового положения расценочно-конфликтных комиссий» (№ 4 «Вопросов Труда» за 1924 г.). По мнению этого автора, «признание РКК публично-правовым элементом организации предприятия и связанная с этим обязательность ее создания на предприятиях, не имеющих коллективного договора, явно противоречит как принципиальной и практической позиции профорганизаций, так и их правовому положению» [6]). При наличии коллективного договора, «в лице РКК коллект. договорное начало разветвляется до повседневной жизни каждого предприятия» (стр. 40). При отсутствии же коллективного договора, «совершенно недопустимо обязывать низшие союзные органы на предприятиях к договорным отношениям с администрацией», так как «коллективно-договорное начало необязательно для самих союзных организаций в их отношениях с хозяйственными органами». «Но так как все же возможны такие случаи, когда и при отсутствии коллективного договора желательно существование РКК на предприятии, то положение с факультативной организацией РКК, по соглашению администрации с союзом, является в этих условиях вполне целесообразным и логичным» (стр. 41).

М. Н. Жемчужникова в своей аргументации несколько неправильно отождествляет содержание постановления НКТ от 4-го июня 1923 г. с «факультативной организацией РКК по соглашению союза с администрацией» (назв. статья, стр. 40). Здесь упущено из виду, что, при конфликте союза с администрацией по данному вопросу, постановление НКТ признает вопрос подлежащим разрешению не только

---

[5]) См. выше гл. VII, § 3.

[6]) Оговариваясь, что цитируемый нами автор лично не злоупотребляет выводами из «публично-правового» или «частно-правового» характера РКК, отметим следующее. Если даже придерживаться устарелого деления права на частное и публичное, то все-таки нельзя было бы из «публично-правового» характера РКК делать выводы по тому или иному вопросу, связанному с РКК, но, напротив, надлежало бы, разрешив раньше по смыслу закона, в порядке целесообразного его толкования, все существенные вопросы, касающиеся РКК, уже затем на основе вырешенных таким путем вопросов признать или отвергнуть «публично-правовой» характер РКК.

в примирительных, но и в третейских органах НКТ [7]). В данном случае смысл обращения к третейскому разбирательству может сводиться только к тому, что за третейским судом признается право обязать к созданию РКК спорящую сторону, не соглашавшуюся добровольно пойти на учреждение РКК. Если постановление НКТ сочетает, при отсутствии коллективного договора, принцип учреждения РКК в порядке соглашения между администрацией и профсоюзом с возможностью такого обращения к третейскому суду, то возможность этого обращения к третейскому суду особенно ценна именно для профсоюза, который, вообще говоря, скорее оказался бы сторонником учреждения РКК при несогласии на это администрации, нежели наоборот. И если Жемчужникова видит только одну сторону вопроса—как бы не получилось нежелательного навязывания РКК профсоюзу, то с практической точки зрения еще более важна другая сторона вопроса—как бы не получилось нежелательного уклонения администрации от создания РКК. Главное же—это то, что вопрос о нежелательности навязывания РКК профсоюзу мог быть только искусственно, путем абстрактно-идеологических построений, связан Жемчужниковой со случаем отсутствия коллективного договора; между тем, если глубже и с практической точки зрения подойти к данному вопросу, то имеется совершенно одинаковое основание ставить его как при отсутствии, так и при наличии коллективного договора. И в этом мы сейчас легко убедимся.

В том, чтобы в данном предприятии или учреждении не создавалось РКК, профсоюз мог бы оказаться заинтересованным, если ставить вопрос практически, только в одном случае. Это—тот случай, когда в небольшом предприятии или учреждении профсоюз не мог бы, за отсутствием вполне подходящего кандидата, в достаточной степени положиться на делегата-уполномоченного работников и поэтому должен был бы предпочесть, чтобы возникающие в предприятии или учреждении вопросы разрешались не в РКК по соглашению администрации с данным делегатом-уполномоченным, а по непосредственному соглашению администрации с профсоюзом. Но такое положение одинаково может создаться как при отсутствии, так и при наличии коллективного договора. И если, как это нам представлялось бы в принципе правильным, делать практические выводы из возможности наличия у профсоюза указанного возражения против учреждения РКК, то следовало бы—уже не в порядке толкования закона, но внося совершенно новый момент в действующее законодательство о РКК,—выдвинуть вот какое положение: в предприятии, где имеется не комитет рабочих и служащих, а заменяющий его делегат-уполномоченный работников, обязательность учреждения РКК вообще является, безотносительно к наличию или отсутствию коллек-

---

[7]) Ср. выше на стр. 279—280 наши замечания о значении ссылки на третейское разбирательство, сделанной в пост. НКТ от 4/VI 1923 г.

тивного договора, обязательностью для администрации (нанимателя), а не для другой стороны. Конкретно такое положение могло бы быть введено в советское законодательство в смысле признания за профсоюзом права при указанных условиях отказываться в отдельных случаях от учреждения РКК с тем, чтобы вопросы обычной компетенции РКК подлежали в таких случаях разрешению в порядке непосредственного соглашения профсоюза с администрацией предприятия или учреждения.

§ 4. Порядок деятельности РКК.

Согласно Положению о РКК, все вопросы, поступающие в РКК, рассматриваются в заседаниях РКК, которые происходят не реже одного раза в неделю (ст. 8 и 9). К рассмотрению дела конфликтного характера должно быть приступлено не позднее 24-х часов с момента поступления в РКК заявления (ст. 9 Пол.). Однако, по отношению к индивидуальным конфликтам это последнее требование мало выполнимо и на практике совершенно не соблюдается: индивидуальные конфликты обычно рассматриваются в очередных заседаниях РКК.

Вопросы, рассмотрение которых в РКК относится к ее функциям постоянного надзора за исполнением коллективных договоров, а равно вопросы установления порядка и очередности отпусков, также отнесенные Положением о РКК к этим функциям (см. выше § 2), предварительно разрабатываются и вносятся на рассмотрение и утверждение РКК администрацией предприятия или ее технически-нормировочными органами (примеч. к пунктам «а», «б», «в» и «г» ст. 2 Пол.) [1]).

Обязанности председателя и секретаря на заседании РКК исполняют по очереди представители сторон. При председателе от работников обязанности секретаря выполняет секретарь от администрации и, обратно, при председателе от администрации должен секретарствовать секретарь от работников (ст. 6 Пол.,—о председателях и секретарях РКК см. выше в § 3). По общему правилу, заседания РКК происходят открыто. Но по постановлению самой РКК в каждом отдельном случае заседание может быть объявлено закрытым (ст. 7 Пол.). Стороны РКК, т.-е. как члены от работников, так и члены от администрации, имеют право приглашать на заседания РКК экспертов (сведущих лиц), хотя бы таковые и не работали в данном предприятии или учреждении. Приглашенные лица пользуются совещательным голосом (прим. к ст. 7 Пол.).

КЗоТ предусматривает, что в РКК дела решаются по соглашению сторон, при отсутствии же соглашения—дело может быть перенесено в высшую инстанцию (ст. 172). По Положению же о РКК вопросы, рассматриваемые РКК, решаются или соглашением сторон, т.-е. соглашением между членами от работников и членами от

---

[1]) Это указание Положения о РКК не лишает, конечно, рабочую часть РКК права со своей стороны вносить соответствующие проекты.

администрации, или в упрощенном порядке—простым большинством голосов (ст. 10 и 11 Пол.). Существенная разница между этими двумя способами решения вопросов вполне ясна. Напр., если РКК какого-нибудь крупного предприятия состоит из трех членов от работников и трех членов от администрации, то присоединение одного члена от администрации к мнению трех членов от работников дает большинство голосов, но здесь не имеется соглашения сторон, так как соглашение сторон могло бы считаться достигнутым лишь в том случае, если бы к определенному мнению присоединилось большинство членов от одной стороны и большинство членов от другой стороны.

Согласно Положению о РКК, упрощенный порядок решения вопросов простым большинством голосов применяется только при исполнении РКК функции постоянного надзора за проведением коллективных договоров (ст. 10 Пол.). Но при этом вопросы, разрешенные при первоначальном их рассмотрении простым большинством голосов, могут быть комитетом работников или администрацией в течение 24-х часов поставлены на вторичное рассмотрение РКК и в таком случае разрешаются уже по соглашению сторон (примеч. к ст. 10 Пол.). Таким образом, комитет работников и администрация по отношению к каждому вопросу могут в конечном счете добиться, чтобы данный вопрос был решен не иначе, как соглашением сторон. Если же при решении вопроса по большинству голосов члены РКК, оставшиеся в меньшинстве, или избравший их комитет работников, либо администрация примирятся с мнением большинства, то в таком случае мнение большинства членов РКК как бы получает санкцию согласия другой стороны. Поэтому нельзя считать, чтобы Положение о РКК, допуская упрощенный порядок решения определенной категории вопросов по большинству голосов, нарушило выдвинутый в КЗоТ руководящий принцип решения дел в РКК по соглашению сторон.

Важно подчеркнуть следующее обстоятельство. В Положении о РКК мы имеем две указанных правовых нормы: об упрощенном порядке разрешения определенных вопросов простым большинством голосов и о возможности вторичного рассмотрения «вопросов, разрешенных большинством голосов». Обе эти правовых нормы касаются исполнения РКК функции постоянного надзора за проведением коллективных договоров. И действительное взаимоотношение этих правовых норм, как их понимает и должна понимать практика, заключается в том, что они касаются одной и той же сферы деятельности РКК. Если же редакция Положения о РКК как бы делает применение первой правовой нормы (разрешение определенных вопросов простым большинством голосов) предпосылкой для применения второй правовой нормы (возможность вторичного рассмотрения вопросов), то это есть просто неудачная формулировка. Если бы при исполнении функции постоянного надзора за проведением коллективного договора та или иная РКК выносила свои

постановления не простым большинством голосов, а со строгим соблюдением принципа соглашения, то этим не было бы устранено право комитета работников или администрации поставить в течение 24-х часов разрешенные вопросы на вторичное рассмотрение РКК [2]).

Вопросы, относящиеся к функции постоянного надзора за проведением коллективных договоров и разрешаемые большинством голосов, рассматриваются при любом количестве членов от обеих сторон (ст. 10 Пол.). Это правило следует особо подчеркнуть, так как на Западе в практике примирительных учреждений участие равного количества членов от обеих сторон требуется именно при применении способа решения вопросов по большинству голосов. Для РКК принятое в СССР правило вполне целесообразно, так как, во-первых, должно побуждать представителей обеих сторон принимать аккуратное участие в заседаниях РКК, во-вторых, облегчает созыв РКК и, в-третьих, постановление, вынесенное по большинству голосов, все равно не является окончательным, и разрешенный в таком порядке вопрос может быть перенесен комитетом работников или администрацией на вторичное рассмотрение РКК для разрешения по соглашению сторон (см. выше).

Что касается состава присутствующих членов РКК, необходимого при разрешении вопросов по соглашению сторон, то на этот счет Положение о РКК не дает никаких указаний. Заметим, что при разрешении вопросов по соглашению сторон паритетность представительства вообще не имеет никакого значения. Здесь только существенно для каждой стороны в отдельности, чтобы она была представлена с надлежащей полнотой, поскольку каждый представитель определенной стороны дополняет других ее представителей своими знаниями, опытом, умением отстаивать доверенные ему интересы и т. д. [3]).

Постановления РКК заносятся в протокол за подписью председателя и секретаря и не позже 2-х дней должны быть вывешены в предприятии или учреждении на видном месте для всеобщего сведения (ст. 8 Пол.).

Работа членов РКК производится в рабочее время и подлежит оплате за счет предприятия или учреждения по ставкам не ниже их среднего заработка (ст. 15 Пол.). Это правило касается не только заседаний РКК, но также той подготовительной работы к заседаниям, которая может лежать на председателях и секретарях РКК. Такой вы-

---

[2]) Ср. в этом же смысле назв. брошюру Ф. Сенюшкина (см. выше гл. II, § 4, примеч. 9), стр. 90—91 по 2-му изданию, где, применительно к задачам популяризации, изложение вопроса несколько упрощено.

[3]) В настоящее время ВЦСПС высказался за целесообразность изменения Положения о РКК в том смысле, чтобы вопросы в РКК всегда решались только путем соглашения сторон, при чем каждая сторона должна рассматриваться, как один голос, независимо от количества представителей (пост. Президиума ВЦСПС от 14/I 1925 г., прот. № 7, п. 67).

вод вытекает из редакции ст. 15 Положения о РКК, где говорится не о заседаниях РКК и потраченном на них времени, а о «работе членов РКК».

Безоговорочное указание Положения о РКК на то, что работа членов РКК производится в рабочее время, едва ли соответствует тем методам работы РКК, которые наметились в практике. Только устройство заседаний РКК в нерабочее время открывает возможность крайне желательного привлечения рабочей массы предприятия к присутствию и участию (неформальному) в заседаниях РКК при рассмотрении вопросов общего значения, как, напр., о нормах выработки.

По всем вообще вопросам права каждый член РКК обязан действовать по своему убеждению и не может быть связан каким-либо императивным мандатом (повелительным поручением) тех, кем он делегирован в состав РКК. Поскольку же вопрос не стоит в плоскости применения права, каждый член РКК должен считаться связанным директивами тех органов или лиц, которые делегировали его для работы в РКК.

§ 5. Правовая сила постановлений РКК и надзор за закономерностью этих постановлений.

Согласно ст. 173 КЗоТ, «решения расценочно-конфликтных комиссий, соглашения примирительных камер, имеющие силу договора, а равно постановления третейских судов обжалованию не подлежат». Совершенно таким же образом ставит вопрос ст. 13 Положения о РКК: «решения РКК, принятые по соглашению сторон, окончательны, обязательны для обеих сторон и обжалованию не подлежат». О силе постановлений РКК, принятых по большинству голосов и не внесенных комитетом работников или администрацией в течение 24-х часов на вторичное рассмотрение РКК, Положение не говорит. По своей правовой силе эти постановления, также в основе покоящиеся на соглашении сторон (см. выше § 4), должны быть в полной мере приравнены к постановлениям, принятым непосредственно в формальном порядке соглашения сторон [1]).

Ст. 173 КЗоТ и ст. 13 Пол. о РКК подчеркивают договорное основание правовой силы постановлений РКК. Выражение ст. 173 КЗоТ о «силе договора» как нельзя более соответствует характеру постановлений РКК, поскольку иметь в виду отношения между сторонами, представленными и договаривающимися в РКК. Одной стороной является профсоюз в лице комитета рабочих и служащих (или делегата-уполномоченного), другой—администрация предприятия или учреждения (наниматель). Но при индивидуальных трудовых спорах отдельный работник не есть договаривающаяся сторона в том со-

---

[1]) По вопросу о терминологическом обозначении постановлений РКК см. выше гл. VII, § 5.

глашении, каковым является постановление РКК. Тем не менее, после первого периода практики РКК, прочно установилось то положение, что постановления РКК являются окончательными, обязательными и не подлежащими обжалованию (за исключением случая незакономерности, о котором см. ниже) также в отношении отдельных работников при индивидуальных трудовых спорах.

Приведенная правовая норма о недопустимости обжалования постановлений РКК, о их окончательном характере и обязательности для обеих сторон имеет в виду только закономерные постановления РКК (ср. ст. 4 КЗоТ). Иначе говоря, эта правовая норма исключает возможность обжалования постановлений РКК по мотивам нецелесообразности или нарушения интересов, не огражденных правом, но не исключает возможности обжалования постановлений РКК по мотивам нарушения закона [2]).

«Решения РКК, противоречащие закону, недействительны, о чем органы НКТ в письменной форме с указанием мотивов и нарушений законов извещают РКК с предложением пересмотреть свое решение» (примеч. к ст. 13 Пол. о РКК). Эта правовая норма Положения о РКК заслуживает особенного внимания.

Делаемое органом НКТ предложение РКК «пересмотреть свое решение» (примеч. к ст. 13 Пол. о РКК) есть предложение заново пересмотреть неправильно разрешенный вопрос. Сам орган НКТ не пересматривает дело по существу. Но необходимо признать, что заключение органа НКТ о незакономерности и недействительности постановления РКК является отменой этого постановления. Будучи отменено органом НКТ, постановление РКК с этого момента утрачивает свою правовую силу и как бы не существует.

Согласно принципиальному требованию примеч. к ст. 13 Пол. о РКК, в каждом случае отмены органом НКТ постановления РКК дело должно быть заново рассмотрено в РКК. При этом указания органа НКТ должны быть признаны обязательными для РКК. Но во многих случаях вопрос окажется фактически исчерпанным уже самой отменой постановления РКК органом НКТ, так как уже самая отмена постановления РКК создаст вполне определенное и вполне оформленное правовое положение. Например, если орган НКТ признает незакономерным постановление РКК об увольнении работника (ср. ниже § 7) и, притом, до фактического осуществления увольнения, то вопрос об увольнении тем самым в полной мере исчерпан. Напротив, в других случаях новое рассмотрение дела в РКК не только будет выполнением требования примеч. к ст. 13 Пол. о РКК, но будет и практически необходимым, так как с отменой постановления РКК не создастся определенного и оформленного правового положения. Действительно, отменяя какое-нибудь постановление РКК, орган НКТ должен указать

---

[2]) Ср. выше о ст. 173 КЗоТ в гл. VII, § 5.

незакономерность отменяемого постановления и дать, вместе с тем, руководящие указания для закономерного решения вопроса, но такими руководящими указаниями может еще не предрешаться конкретное решение вопроса. В таком случае, поскольку это будет конфликтный вопрос, постольку отмена постановления РКК не разрешит еще трудового спора,—а поскольку это будет вопрос, рассмотрение которого отнесено к обязательным функциям РКК, постольку с отменой органом НКТ постановления РКК создастся правовая необходимость нового рассмотрения вопроса в РКК в порядке осуществления соответствующей обязательной функции РКК [3]).

После первого периода функционирования РКК в практике установился тот взгляд, что примечание к ст. 13 Пол. о РКК, облекая органы НКТ правом требовать пересмотра незакономерных постановлений РКК, тем самым исключает право судебных органов пересматривать постановления РКК. Позднее это положение было следующим образом формулировано в циркуляре НКЮ РСФСР и НКТ РСФСР от 28-го июня 1924 г. № 70/1209 «о недопустимости пересмотра в судебном порядке по спорам, разрешенным расценочно-конфликтными комиссиями» [4]):

«В силу ст. 173 Кодекса Законов о Труде и ст. 13 Положения о расценочно-конфликтных комиссиях (Собр. Узак. 1922 г., № 74, ст. 911), решения расценочно-конфликтных комиссий обжалованию не подлежат. Таким образом, если решение расценочно-конфликтной комиссии не отменено в порядке надзора органами Наркомтруда, то оно имеет обязательную силу как для участников дела, так и для всех учреждений республики, в том числе и для судов, и, следовательно, разрешенные расценочно-конфликтной комиссией споры не могут быть пересматриваемы в судебном порядке, как уже рассмотренные компетентным органом».

Поскольку при рассмотрении гражданского судебного дела, вытекающего из трудового отношения, перед судом стоит вопрос, разрешенный постановлением РКК, постольку суд не может разрешить вопрос вразрез с постановлением РКК. Предъявляемый в суде иск может иметь разное отношение к постановлению РКК: 1) исковое требование может основываться на каком-либо постановлении РКК общего характера, 2) может являться требованием об исполнении постановления РКК по какой-либо конкретной претензии, 3) может противоречить какому-либо постановлению РКК общего характера или 4) может заключать в себе какую-либо претензию, прямо отвергнутую постано-

---

[3]) Приведенными принципиальными соображениями о правовом положении, создающемся при отмене органом НКТ постановления РКК, отнюдь, конечно, не обеспечивается на практике, в случае нового рассмотрения дела в РКК, достижение между сторонами РКК соглашения на основе общих руководящих указаний органа НКТ. Таким образом, во многих случаях окажется, что индивидуальный трудовой спор, незакономерно разрешенный при первоначальном рассмотрении дела в РКК, сможет, после отмены постановления РКК органом НКТ, найти окончательное разрешение только в судебном порядке (ср. ниже).

[4]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 25—26.

влением РКК. В первых двух случаях суд не может отказать в иске, в третьем случае—не может удовлетворить иск, к последнему же (четвертому) случаю относится указание упомянутого циркуляра НКЮ и НКТ РСФСР от 28-го июня 1924 г.:

«Ни трудовые сессии народных судов, ни нарсуды не вправе принимать к производству иски, разрешенные постановлениями расценочно-конфликтных комиссий, согласно ст. 172 Кодекса Законов о Труде и Положению о расценочно-конфликтных комиссиях,—как неподсудные судебным учреждениям. Дела этого рода, находящиеся в производстве, должны быть прекращены».

Таким образом, дело по претензии, отвергнутой постановлением РКК, не может даже быть принято судом к производству.

В соответствии с изложенными сейчас положениями, постановление РКК, неблагоприятное для отдельного работника, преграждает последнему путь к отстаиванию своего права в судебном порядке. Этот путь может оказаться вновь открытым для работника только в случае последующей отмены органом НКТ постановления РКК, оказавшегося незакономерным [5].

---

[5]) В упомянутой выше статье «Правовое положение расценочно-конфликтных комиссий», написанной в то время, когда практика по затронутым в тексте вопросам еще недостаточно определилась, и напечатанной в № 6 «Вестника Промышленности, Торговли и Транспорта» за 1923 г., мы отстаивали диаметрально противоположный взгляд. А именно, мы писали: «Крайне важно подчеркнуть, что при индивидуальных трудовых спорах, всегда затрагивающих права отдельных работников и поэтому всегда допускающих производство в судебном порядке, отдельный работник не есть договаривающаяся сторона в том соглашении, каковым является постановление РКК. Уже на этом основании постановление РКК, неблагоприятное для отдельных работников, не может преградить последним путь к отстаиванию своего права в судебном порядке. К тому же выводу можно притти также следующим путем. Если постановлением РКК нарушено право работников, вытекающее из действующего законодательства о труде, то постановление РКК должно быть признано недействительным (ст. 4 Кодекса и примеч. к ст. 13 Положения о РКК). Примеч. к ст. 13 Положения о РКК, облекая органы Наркомтруда правом требовать пересмотра незакономерных постановлений РКК, не ограничивает право судебных органов самостоятельно судить о действительности или недействительности постановлений РКК. Поэтому, если иск, предъявленный в суде отдельным работником, вопреки неблагоприятному для него постановлению РКК, будет судом удовлетворен, то это будет означать, что постановление РКК в соответствующей части является незакономерным и недействительным».

С точки зрения целесообразности мы склонны были бы и в настоящее время отстаивать для индивидуальных трудовых споров о праве более свободный выход в суд, чем это допускает установившееся толкование ст. 173 КЗоТ и примеч. к ст. 13 Пол. о РКК. М. Н. Жемчужникова в отмеченной выше статье пишет по данному вопросу: «Производственные отношения неминуемо требуют сохранения на самом предприятии некоторого круга дискреционной власти, поставленного вне действия судебных органов» (стр. 42—43). Выдвигать подобное положение значит искажать постановку вопроса и затемнять самый вопрос. Власть является «дискреционной» постольку, поскольку осуществление ее не подчинено правовым нормам. Поскольку же речь идет о контроле над закономерностью осуществления той или иной власти, постольку данная власть берется как раз со стороны ее подчиненно-

Вопрос о незакономерности постановлений РКК может быть возбужден органом НКТ как по жалобе заинтересованного лица или организации, так равно по собственной инициативе органа НКТ. Так как стороны, представленные в РКК, не могут считаться связанными незакономерным постановлением РКК, то каждая из сторон, представленных в РКК, всегда может свободно обжаловать в орган НКТ незакономерное постановление РКК, поскольку заинтересованной стороне не удастся непосредственно добиться пересмотра данного постановления в РКК. Жалобщиком может быть, с одной стороны, наниматель, а с другой стороны—комитет рабочих и служащих (либо заменяющий его делегат-уполномоченный профсоюза) или профсоюз. В равной мере и отдельный работник всегда может свободно обжаловать в орган НКТ незакономерное постановление РКК, нарушающее его интересы. В большинстве случаев жалобщиком является именно отдельный работник, при чем жалоба приносится на постановление РКК о применении к данному работнику тех или иных норм трудового права (напр., по вопросам увольнения) или установленных условий труда. Что же касается выступления нанимателя в качестве жалобщика, то следует иметь в виду, что от администрации может входить в состав РКК не лицо, возглавляющее предприятие, учреждение или хозяйство, а представители этого лица, и что практически неизбежны такие случаи, когда ответственный руководитель предприятия будет считать незакономерным постановление РКК, вынесенное его представителями и нарушающее интересы предприятия.

Примечание к ст. 13 Пол. о РКК, говоря о «решениях РКК, противоречащих закону», как бы имеет в виду отмену органами НКТ постановлений РКК только по мотивам незакономерности содержания этих постановлений. Практика, однако, правильно допускает обжалование постановлений РКК в органы НКТ также по мо-

---

сти правовым нормам, а не со стороны ее элементов, свободных от правового регулирования. Каковы бы ни были «дискреционные» элементы власти РКК, необходимость контроля над закономерностью постановлений РКК стоит вне спора. Весь вопрос заключается в том, должно ли право такого контроля быть в полной мере сосредоточено в органах НКТ, с полным устранением судебных органов. И уж никак нельзя сказать, что «производственные отношения неминуемо требуют» такого полного устранения в данном случае судебных органов. Необходимо ставить вопрос конкретно и практически: целесообразно ли принимать за общее правило такое положение, что в одном случае, когда право работника, напр., по вопросу оплаты труда, отвергнуто незакономерным постановлением РКК, работник должен раньше, чем обратиться в суд в целях принудительного осуществления этого права, добиться отмены данного постановления РКК путем обращения в орган НКТ, тогда как в другом случае, при отсутствии РКК или при недостижении соглашения в РКК (см. ниже § 6), работник свободно может по такому же вопросу обратиться непосредственно в суд? Всегда ли целесообразно такое различие в направлении пути отстаивания работником своего права и всегда ли целесообразно такое удлинение этого пути в первом случае? Мы вынуждены, однако, ограничиться здесь постановкой затронутой проблемы,—и только подчеркнем, что эта проблема заслуживает самой тщательной и подробной разработки.

тивам серьезных нарушений установленного порядка деятельности РКК, т.-е. установленного порядка рассмотрения и разрешения вопросов (процессуальные основания для отмены постановлений РКК). Процессуальным основанием для отмены постановления РКК может служить только такое нарушение порядка деятельности РКК, которое могло отразиться на законности вынесенного постановления.

Дело по жалобе на незакономерность постановления РКК, возбужденное в местном органе НКТ, может затем—в случае дальнейшего обжалования заинтересованным лицом или организацией постановления, вынесенного местным органом НКТ,—перейти в вышестоящие органы НКТ. По утвержденному Наркомтрудом РСФСР 12-го ноября 1923 г. Положению о Бюро Надзора по трудовым делам при НКТ РСФСР, разрешение вопросов, связанных с опротестованными решениями РКК, отнесено к задачам означенного бюро [6]).

Согласно разъяснению НКТ СССР от 20/I 1925 г. № 16/500 о порядке подачи и рассмотрения жалоб на решения РКК, примирительных камер и третейских судов («Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 6), первоначальное обжалование (в порядке надзора) постановлений РКК должно направляться обязательно в местный орган НКТ (по месту нахождения РКК), который по рассмотрении жалобы и выносит соответствующее постановление об отмене или об отказе в отмене. Дальнейшее же обжалование производится аналогично порядку, установленному постановлением НКТ СССР от 10-го ноября 1923 г. «об отмене в порядке надзора органами Наркомтруда незаконных решений примирительных камер и третейских судов» (см. выше гл. VII, § 5) [7]).

В целях урегулирования надзора за законностью решений РКК, НКТ РСФСР издал 18-го января 1924 г. постановление об учреждении при московском губотделе труда контрольной комиссии для рассмотрения жалоб на решения РКК [8]). Означенным постановлением НКТ РСФСР при московском губотделе труда временно учреждена, в виде опыта, контрольная комиссия для рассмотрения жалоб на решения РКК. Решения РКК, в порядке надзора с точки зрения их законности, рассматриваются тарифно-конфликтным подотделом губотдела труда, который дает по делу мотивированное заключение или об оставлении в силе решения РКК, или об отмене такового и передаче дела на новое рассмотрение в ту же РКК (ст. 1). Заключение тарифно-конфликтного подотдела об отмене решения РКК и передаче дела на новое рассмотрение в ту же РКК окончательно и обжалованию не подлежит (ст. 2). Заключение же тарифно-конфликтного подотдела, которым решение РКК оставлено в силе, может быть пересмотрено в порядке ведомственного контроля. Жалобы в этом случае подаются на имя заведующего отделом труда (ст. 3). Для рассмотрения этого рода жалоб при отделе труда организована специальная контрольная комиссия в составе заведующего тарифно-конфликтным подотделом (председатель комиссии), одного представителя московского губпрофсовета и помощника прокурора по трудовым делам (ст. 4). Комиссия имеет право рассматривать в порядке высшего контроля вопрос о законности заключения тарифно-конфликтного подотдела и может: а) отменить заключение тарифно-конфликтного

---

[6]) «Изв. НКТ РСФСР» от 25/XII 1923 г., № 2; ДЗоТ III, 220.

[7]) См. также в гл. VII, § 5, на стр. 267 об обязательности указания в постановлениях РКК порядка их обжалования.

[8]) «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 4; ДЗоТ IV, 177.

подотдела и предложить последнему пересмотреть заключениеили б) оставить заключение в силе. При отмене комиссией заключения тарифно-конфликтного подотдела должны быть указаны основания отмены и необходимости пересмотра заключения, при чем постановление комиссии обязательно для тарифно-конфликтного подотдела (ст. 5). Постановления комиссии, принятые единогласно, дальнейшему пересмотру не подлежат (ст. 7). При наличии особого мнения кого-либо из членов комиссии, вопрос в трехдневный срок может быть передан на окончательное разрешение Бюро Надзора по трудовым делам при НКТ РСФСР; однако, постановление контрольной комиссии в этом случае не приостанавливается (ст. 8.

§ 6. Недостижение соглашения в РКК.

Мы уже отметили, что, на основании ст. 172 КЗоТ, при отсутствии соглашения в РКК, дело может быть перенесено в высшую инстанцию. «Высшей инстанцией» по отношению к РКК являются, с точки зрения КЗоТ, с одной стороны, примирительные камеры и третейские суды при органах НКТ и, с другой,—трудовые сессии народного суда. В отдельных постановлениях КЗоТ, касающихся специальных функций РКК, мы встречаем указание на то, что вопросы, не разрешенные в РКК, разрешаются в «конфликтном порядке» (см. примеч. к ст. 48, ст. 74, примеч. к ст. 76, ст. 118). Ст. 12 Положения о РКК предусматривает, что «вопросы, по которым не состоялось решение в РКК, переходят на положение конфликта и передаются через союз для разрешения их в установленном для конфликтов порядке». Понятие «конфликтный порядок» или, что то же самое, «установленный для конфликтов порядок» охватывает как примирительно-третейское разбирательство при органах НКТ, так равно производство гражданских дел в трудовых сессиях народного суда.

В тех случаях, когда, на основании ст. 172 КЗоТ и ст. 12 Пол. о РКК или на основании специальных постановлений КЗоТ, тот или иной спорный вопрос может быть перенесен в высшую инспекцию, или, иначе говоря, может быть направлен в конфликтном порядке, приходится устанавливать, относится ли данный спор к компетенции исключительно примирительно-третейских органов, или же к альтернативной компетенции судебных и примирительно-третейских органов [1]). В последнем случае ссылка КЗоТ или Положения о РКК на «высшую инстанцию» или на «конфликтный порядок» («установленный для конфликтов порядок») оставляет открытым вопрос о направлении спора в порядке гражданского судебного процесса или в порядке примирительно-третейского разбирательства.

Ст. 172 КЗоТ предусматривает возможность перенесения в высшую инстанцию дела, не разрешенного в РКК. В том же смысле следует толковать также и ст. 12 Пол. о РКК. Здесь, вообще говоря, в полной мере остаются в силе все правила о порядке передачи трудового спора на примирительно-третейское разбирательство, т.-е. общее

[1]) См. выше гл. VII, § 2.

правило о добровольности примирительно-третейского разбирательства, необходимость участия в споре профсоюза и согласия последнего на примирительно-третейское разбирательство, а равно специальное правило об обязательном арбитраже [2]).

Указание ст. 12 Пол. о РКК на дальнейшее движение вопроса, не разрешенного в РКК, непременно через профсоюз имеет в виду только передачу спора в примирительные камеры и третейские суды при органах НКТ, а не направление спора в порядке гражданского судебного иска. Вместе с тем, это указание ст. 12 Пол. о РКК, конечно, определяет только порядок, в котором спор переносится в примирительную камеру или третейский суд комитетом рабочих и служащих, а не администрацией предприятий и учреждений.

Если в РКК не состоится соглашение по индивидуальному трудовому спору, всегда затрагивающему права отдельных работников, то работники могут непосредственно обратиться в суд с соответствующим иском. Но в примирительно-третейские инстанции при органах НКТ обращение со стороны работников по индивидуальным трудовым спорам—подчеркнем еще раз—возможно только через профсоюз [3]).

§ 7. Специальные функции РКК по вопросам прекращения трудового договора [1]).

Кодекс Законов о Труде предусматривает две специальные функции РКК по вопросам прекращения трудового договора.

1) По КЗоТ, трудовой договор, заключенный на срок неопределенный, а равно срочный договор до истечения его срока, может быть расторгнут по требованию нанимателя только в определенных случаях, в том числе в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе (ст. 47, п. «в») и в случае систематического неисполнения нанявшимся, без уважительных причин, обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка (ст. 47, п. «г»). В указанных случаях расторжение договора может последовать не иначе, как по постановлению РКК (примеч. 1 к ст. 47) [2]).

Если буквально толковать примечание 1 к ст. 47 КЗоТ, то надо

---

[2]) См. выше гл. VII, § 3.—Ср. ниже в § 9 настоящей главы разбор ст. 118 КЗоТ.

[3]) См. выше гл. VII, §§ 2 и 3.

[1]) О функции РКК при найме на работу (оценка работы, произведенной при предварительном испытании) ср. выше в гл. IV, § 12 и в настоящей главе § 2.

[2]) Согласно ст. 4, п. «Е» пост. СНК РСФСР от 2/VII 1923 г. об изъятиях по распространению Кодекса Законов о Труде издания 1922 г. на квартирников (см. выше гл. III, § 4), примечание 1-е к ст. 47 КЗоТ не распространяется на квартирников.

было бы притти к выводу, что только РКК является органом, могущим устанавливать основания для расторжения трудового договора по ст. 47, п. «в» и «г». Отсюда вытекало бы, что наниматель не может в суде доказывать наличность означенных оснований для расторжения договора, поскольку постановление РКК об увольнении не могло состояться вследствие недостижения соглашения между сторонами РКК. Такую постановку вопроса можно было бы попытаться подкрепить ссылкой на объяснительную записку НКТ к проекту КЗоТ 1922 г., где рассматриваемая функция РКК обосновывалась следующим образом: было признано необходимым «при увольнении нанявшегося по причинам непригодности или систематического невыполнения обязанностей ввести ограждение нанявшегося от пристрастия нанимателя, установив необходимость согласия на увольнение со стороны расценочно-конфликтной комиссии» (стр. 10). Необходимо, однако, иметь в виду, что в примечании 1-м к ст. 47 речь идет о рассмотрении в РКК такого вопроса, который касается осуществления нанимателем прав, признанных за ним в КЗоТ (ст. 47, п. «в» и «г»). Согласно примечанию 1 к ст. 47, наниматель должен осуществлять эти права через РКК. Но если постановление РКК не могло состояться вследствие недостижения соглашения между сторонами РКК, то вопрос о праве нанимателя должен считаться открытым, и поэтому отсутствующее постановление РКК по вопросу об увольнении может быть по иску нанимателя восполнено судебным решением.

Во всяком случае, наниматель не в праве уволить нанявшегося по рассматриваемым основаниям до соответствующего постановления РКК или суда. И притом, при наличии РКК, наниматель прежде всего обязан обратиться в РКК. Состоявшееся постановление РКК, поскольку оно не отменено органом НКТ по мотивам его незакономерности (см. выше § 5), окончательно разрешает вопрос. Путь же в суд открывается для нанимателя только при недостижении соглашения между сторонами РКК. Когда наниматель обращается в суд с иском о расторжении трудового договора по ст. 47, п. «в» или «г», то суд должен удостовериться в том, что данный вопрос рассматривался в РКК, и что постановление не могло быть вынесено вследствие недостижения соглашения между сторонами РКК.

Если наниматель уволил работника в соответствии с постановлением РКК об увольнении и если затем, по жалобе работника, орган НКТ признал это постановление незакономерным и предложил РКК пересмотреть данное постановление (см. выше § 5), то наниматель обязан принять работника обратно на работу и оплатить весь период перерыва в работе, вызванного увольнением.

В отличие от других постановлений КЗоТ, возлагающих на РКК те или иные специальные функции, примеч. 1 к ст. 47 (равно как ст. 83, о которой см. ниже в § 10) не предусматривает случая отсутствия РКК. При отсутствии РКК, естественно, отпадает действие примеч. 1 к ст. 47, и спор об увольнении по ст. 47, п. «в» или «г» подлежит, без каких-

либо ограничений для той или другой стороны, разрешению в судебном порядке [3]).

2) Согласно ст. 48 КЗоТ, заключенный на срок трудовой договор [4]) может быть до истечения срока расторгнут нанявшимся, между прочим, по следующим основаниям: а) вследствие неполучения им в срок условленного вознаграждения (ст. 48, п. «а»); б) вследствие нарушения принятых нанимателем на себя по договору обязанностей или законов о труде (ст. 48, п. «б»); в) вследствие грубого обращения с нанявшимся со стороны нанимателя, представителей администрации или членов их семей (ст. 48, п. «в»). В этих случаях по протесту нанимателя наличие оснований для расторжения договора нанявшимся устанавливается РКК, а при отсутствии таковой—в конфликтном порядке (примеч. к ст. 48).

Вопрос о наличии предусмотренных в ст. 48 оснований для расторжения нанявшимся трудового договора неизбежно встает перед судом при рассмотрении исков работников о выходном пособии, которое при наличии этих оснований причитается работнику в размере двухнедельного среднего заработка в силу ст. 89 КЗоТ. Если наниматель, не опротестовавший ранее в РКК расторжение трудового договора нанявшимся, возбудил бы в суде спор против ссылки нанявшегося на наличие оснований для расторжения им договора, предусмотренных в ст. 48, п. «а», «б» и «в», то суд должен был бы затребовать по данному вопросу постановление РКК.

Примечание к ст. 48 специально предусматривает рассмотрение определенных вопросов в РКК по протесту нанимателя. Но этим не устраняется возможность того, чтобы нанявшийся по своей инициативе поставил перед РКК соответствующий вопрос. Если нанявшийся намерен расторгнуть трудовой договор, ссылаясь на какое-либо из перечисленных выше оснований для расторжения договора, то нанявшийся может, если пожелает, добиваться в общем порядке спора по трудовому договору (ст. 172 КЗоТ), чтобы наличие основания для расторжения договора было признано РКК.

В каком бы порядке ни встал перед РКК вопрос о наличии оснований для расторжения нанявшимся трудового договора, постановление РКК, если оно состоится, предопределит исход в суде дела по иску работника о взыскании с нанимателя выходного пособия. Если постановление РКК оказалось бы благоприятным для работника, то тем самым был бы предрешен благоприятный для работника исход дела по иску его о выходном пособии. И обратно, неблагоприятное

---

[3]) О функции РКК при увольнении учеников см. выше в гл. VI, § 5, примеч. 4.— Ср. также конец § 10 в гл. IV (лишение полномочий старосты артели торфяников)

[4]) Мы имели случай отметить, что в ст. 48 КЗоТ ограничительный признак срочности трудового договора включен в силу явного редакционного недосмотра и что поэтому, в порядке толкования закона, статья эта должна применяться ко всем вообще трудовым договорам, как срочным, так и на срок неопределенный (см. ссылку на мою заметку в гл. IV, § 8, примеч. 3).

для работника постановление РКК предрешило бы неблагоприятный для работника исход в суде дела о выходном пособии (см. выше в § 5 о значении для суда постановлений РКК).

Специально в применении к рассматриваемой функции РКК в КЗоТ не предусмотрен случай недостижения соглашения между сторонами РКК. В таком случае спор между нанявшимся и нанимателем по вопросу о наличии оснований для расторжения трудового договора нанявшимся, предусмотренных в ст. 48, п. «а», «б» и «в», может быть непосредственно разрешен в судебном порядке. В данном случае более применим порядок судебного, а не примирительно-третейского разбирательства, так как для примирительно-третейского разбирательства потребовалось бы вмешательство профсоюза и согласие профсоюза, заинтересованного работника и нанимателя [5]).

Согласно примеч. к ст. 48, при отсутствии РКК наличие перечисленных выше оснований для расторжения нанявшимся договора устанавливается, по протесту нанимателя, в конфликтном порядке,—следовательно, вообще говоря, в судебном порядке (ср. выше). Однако, в том, чтобы в судебном порядке было установлено отсутствие оснований для расторжения трудового договора нанявшимся по ст. 48, наниматель мог бы быть заинтересован лишь постольку, поскольку ему пришлось бы защищаться в суде против претензий, предъявляемых нанявшимся по ст. 48 и 89 КЗоТ. Поэтому, при отсутствии РКК, фактически речь может здесь итти только о возражениях нанимателя против иска нанявшегося.

§ 8. Специальная функция РКК по контролю над применением сверхурочных работ [1]).

Согласно КЗоТ, применение сверхурочных работ, ограниченное указанными в КЗоТ случаями (ст. 104) и предельным их количеством (ст. 106), допускается лишь по постановлению РКК, а при отсутствии таковой—лишь с согласия соответствующего профсоюза, и, притом, только с разрешения инспектора труда, а в экстренных случаях—с последующим уведомлением инспектора труда (примеч. к ст. 104).

КЗоТ знает только допустимые сверхурочные работы, но не знает сверхурочных работ, обязательных для работников непосредственно в силу закона, иначе говоря, не знает права нанимателя при определенных условиях односторонне

---

[5]) См. выше в настоящей главе § 6, а подробнее о ст. 1, ч. 2 Пол. о прим. кам. и трет. судах см. в гл. VII, §§ 2 и 3.—В государственных предприятиях и учреждениях согласия нанимателя на третейское разбирательство не потребовалось бы, поскольку мы допустили бы, что обязательный арбитраж, установленный для гос. предприятий и учреждений (ст. 171, ч. 2, предлож. 2-е КЗоТ), распространяется также на индивидуальные трудовые споры (см. гл. VII, § 3).

[1]) См. выше гл. II, § 7.

требовать производства сверхурочных работ. При наличии предусмотренных законом условий допустимости сверхурочных работ, только постановление РКК или, при отсутствии РКК, только согласие соответствующего профсоюза создает право нанимателя на применение сверхурочных работ и делает выполнение этих работ обязательным для отдельных работников, при условии, кроме того, разрешения или—в экстренных случаях—последующего уведомления инспектора труда [2]). В классовом самосознании рабочей части РКК и профсоюзов, представленных в РКК и руководящих работой рабочей части РКК, заключается достаточная гарантия того, что, напр., будут производиться все сверхурочные работы, необходимые для обороны Республики и для предотвращения общественных бедствий и опасностей (ст. 104, п. «а» КЗоТ и т. д.).

В соответствии с социально-экономическим назначением ст. 104, необходимо считать, что надлежащим образом санкционированные сверхурочные работы становятся обязательными условиями труда, которые не могут быть оспорены отдельными работниками. Если от РКК или профсоюза и от инспектора труда зависит, напр., признать, что определенные сверхурочные работы необходимы для обороны Республики или для предотвращения общественных бедствий и опасностей (ст. 104, п. «а» КЗоТ), то, поскольку это обстоятельство признано указанными органами, постольку выполнение санкционированных сверхурочных работ, несомненно, должно считаться для отдельных работников их обязанностью по трудовому договору. Встречавшееся же в практике допущение сверхурочных работ на основе добровольного согласия отдельных работников и с признанием за ними права в любой момент отказаться от данных сверхурочных работ не укладывается в рамки КЗоТ, так как имеет место в тех случаях, когда по КЗоТ сверхурочные работы не разрешены.

Возможны случаи, когда инициатива применения сверхурочных работ идет со стороны работников. Во всяком случае, недостижение соглашения между сторонами РКК или, при отсутствии РКК, между нанимателем и профсоюзом окончательно разрешает вопрос о допущении сверхурочных работ в отрицательном смысле. Здесь не может быть речи о каком-либо дальнейшем движении в конфликтном порядке вопроса, не разрешенного по соглашению сторон. Но возможен, при недостигнутом первоначально соглашении, последующий пересмотр вопроса. Для администрации предприятия открыта, в частности, возможность через профсоюз и при его поддержке добиваться в РКК допущения сверхурочных работ, первоначально отклоненных рабочей частью РКК, но необходимых с точки зрения профсоюза. В случае же допущения сверхурочных работ не только наниматель, но и представи-

---

[2]) Таково общее правило. Как исключение из него, можно указать постановку в примерных правилах внутреннего распорядка вопроса о сверхурочной работе при сменных работах в случае опоздания или неявки сменщика (см. выше гл. VI, § 2). Особо стоит вопрос об обязательности сверхурочных работ для некоторых категорий работников транспорта.

тели работников в РКК или, при отсутствии РКК, профсоюз могут в любое время отклонить дальнейшее производство первоначально допущенных сверхурочных работ.

Необходимо особенно подчеркнуть, что примеч. к ст. 104 КЗоТ имеет в виду предварительное разрешение РКК на производство сверхурочных работ. Однако, в экстренных случаях может иногда иметь место не только предусмотренная в КЗоТ невозможность запросить предварительное разрешение на производство сверхурочных работ от инспектора труда, но также невозможность запросить предварительное разрешение РКК. Для экстренных случаев КЗоТ заменяет требование предварительного разрешения инспектора труда требованием последующего уведомления инспектора труда. В соответствии с этим, было бы правильно признать, что в экстренных случаях, при действительной невозможности предварительного рассмотрения вопроса в РКК, к производству необходимых сверхурочных работ может быть приступлено, за ответственностью администрации, без предварительного разрешения РКК, но с немедленным ее уведомлением. В таком случае перед РКК встанет вопрос о последующем утверждении уже произведенных сверхурочных работ и о разрешении, если они еще не закончены, их дальнейшего производства. Но практика последующего рассмотрения в РКК вопроса о сверхурочных работах совершенно незакономерна в тех случаях, когда не имелось налицо действительно экстренной потребности в производстве сверхурочных работ и когда была возможность поставить вопрос на предварительное рассмотрение РКК.

При предварительном рассмотрении в РКК вопроса о сверхурочных работах, разрешение РКК на производство этих работ есть, вместе с тем, разрешение на оплату этих работ. Последующее же рассмотрение в РКК вопроса в плоскости утверждения уже произведенных сверхурочных работ практически сводится, в значительной степени, именно к вопросу о разрешении оплаты этих работ. Как принятие в РКК постановления о неутверждении, так и недостижение в РКК соглашения по вопросу об утверждении или неутверждении произведенных сверхурочных работ означает отказ РКК в утверждении этих работ,—и в таком случае встает вопрос об оплате незакономерно произведенных сверхурочных работ. Разрешение этого вопроса в положительном смысле, т.-е. в смысле оплаты незаконно произведенных сверхурочных работ, означало бы возложение ответственности за незакономерное допущение сверхурочных работ только на нанимателя; разрешение же данного вопроса в отрицательном смысле, т.-е. в смысле отказа в оплате незаконно произведенных сверхурочных работ, означало бы материальную ответственность работников, участвовавших в производстве незакономерно допущенных сверхурочных работ. В последнем случае в сфере государственных и общественных предприятий, учреждений и хозяйств за работником, которому было бы отказано в оплате данным предприятием, учреждением или хозяйством произведенных им

сверхурочных работ, надлежало бы признать право в судебном порядке искать возмещения причиненного ему материального ущерба с лиц администрации, виновных в незакономерном допущении сверхурочных работ. В практике вопрос об оплате незаконно произведенных сверхурочных работ разрешается по-разному. В отношении рабочих, насколько можно судить, решительно преобладает тенденция к признанию таких работ подлежащими оплате, в отношении же служащих с более высокой оплатой труда—обратная тенденция.

Согласно утвержденному ВЦИК и СНК РСФСР 11-го июля 1924 г. Положению о производстве сверхурочных работ в медико-санитарных и ветеринарно-санитарных учреждениях [3]), применение сверхурочных работ допускается в каждом отдельном случае лишь с разрешения инспектора труда и с предварительного согласия профсоюза, а в экстренных случаях—с разрешения РКК и с последующим осведомлением инспектора труда и профсоюза (ст. 4). Здесь допущение сверхурочных работ поставлено, при наличии РКК, в зависимость не от разрешения РКК (как по примеч. к ст. 104 КЗоТ), а от согласия профсоюза; только в экстренных случаях достаточно разрешения РКК, но и в этих случаях требуется последующее осведомление, на-ряду с инспектором труда, также профсоюза. Заметим, что и за пределами медико-санитарных и ветеринарно-санитарных учреждений профсоюзы могут, в порядке руководства работой рабочей части РКК, устанавливать такой же порядок разрешения сверхурочных работ: для этого достаточно, чтобы профсоюз вменил в обязанность рабочей части РКК допускать сверхурочные работы не иначе, как по предварительному согласованию вопроса с профсоюзом.

К функции РКК по контролю над применением сверхурочных работ приближается, по своему характеру, еще одна функция РКК на железнодорожном транспорте. Утвержденное Наркомтрудом СССР 15-го сентября 1924 г. за № 384/453 Положение о порядке учета и оплаты часов нахождения в резерве поездных агентов железных дорог («Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 37) различает действительную работу, нахождение в резерве и полный отдых. Время нахождения в резерве не засчитывается в общее число часов рабочего времени, не должно превышать 75 часов в месяц на каждого агента и оплачивается, в пределах этой нормы, в размере половины нормальной почасовой тарифной ставки данного работника. В экстренных и неотложных случаях указанная норма может быть, с разрешения соответствующей РКК, превышена, при чем каждый час резерва сверх 75 часов оплачивается в размере ординарной почасовой тарифной ставки. Органы, вводящие увеличение часов резерва сверх 75 часов на одного работника, обязаны последующей отчетностью перед соответствующим инспектором труда путей сообщения.

§ 9. Специальные функции РКК по вопросам очередных отпусков [1]).

С очередными отпусками КЗоТ связывает две специальные функции РКК—распределение отпусков и контроль над заменой отпусков денежной компенсацией.

---

[3]) Собр. Узак. РСФСР 1924 г., № 60; «Изв. НКТ СССР» 1924 г., № 29.

[1]) См. выше гл. II, § 7.

1) Время, порядок и очередь пользования отпусками должны быть устанавливаемы РКК, а при отсутствии таковой—по соглашению между администрацией и указанными в ст. 156 КЗоТ представителями работников предприятия, учреждения или хозяйства (комитет рабочих и служащих или делегат-уполномоченный профсоюза). Разногласия по этим вопросам разрешаются в конфликтном порядке (ст. 118 КЗоТ).

Как уже отмечено выше (см. § 4), Положение о РКК говорит о вопросах распределения отпусков («установление порядка в очередности отпусков»), что эти вопросы предварительно разрабатываются и вносятся на рассмотрение и утверждение РКК администрацией предприятия или ее технически-нормировочными органами (ст. 2, п. «г» и примечание к ст. 2). Так как разрешение данных вопросов отнесено Положением о РКК к функциям РКК по проведению коллективного договора, то первоначальное разрешение данных вопросов в РКК производится по простому большинству голосов при любом количестве членов обеих сторон (ст. 10 Пол. о РКК,—подробнее см. выше § 4).

Конкретное распределение отпусков, устанавливаемое РКК, не предрешается, вообще говоря, нормами законодательства о труде. Законодательство дает в этом отношении только некоторые руководящие положения. В остальном же РКК, распределяя отпуска, свободно учитывает разнообразные соображения, включая сюда условия производства и специальные уважительные интересы отдельных работников по вопросу о времени отпуска.

КЗоТ дает по вопросу о времени пользования отпусками только то общее указание, что «пользование отпусками может происходить в течение всего года, но не должно нарушать нормального хода работ в предприятиях, учреждениях и хозяйствах» (ст. 117). Утвержденные Наркомтрудом СССР 14-го августа 1923 г. Правила об очередных и дополнительных отпусках [2]) дают дополнительные указания относительно отпусков подросткам и лицам, работающим по совместительству, а также относительно разделения срока отпуска на части (что́ является одним из вопросов времени пользования отпусками) [3]). Что касается пра-

---

[2]) «Изв. НКТ СССР и РСФСР» 1923 г., № 4/28; ДЗоТ III, 121.

[3]) Сюда относятся следующие статьи Правил от 14/VIII 1923 г.:

«Ст. 7. Отпуски отдельным рабочим и служащим предоставляются, согласно ст. 114 Кодекса, в течение всего текущего года, а не только летнего периода, в порядке очередей, устанавливаемых РКК, а при отсутствии последней—по соглашению администрации с представителями профсоюза».

«Примечание 1. Отпуски подросткам должны, по возможности, предоставляться администрацией в летнее время (с 1 мая по 1 октября), что не лишает подростков права использовать отпуск и в другое время года».

«Примечание 2. Лицам, работающим по совместительству, отпуск по совмещаемой должности должен предоставляться одновременно с отпуском, предоставляемым по основной должности, что в общей сложности не должно превышать двух полных недель, установленных ст. 114 Кодекса Законов о Труде».

вила ст. 117 КЗоТ о том, что пользование отпусками может происходить в течение всего года, то это правило дает РКК широкую свободу в выборе времени для отпусков, но отнюдь не устанавливает право отдельного работника требовать себе отпуск в любое выбранное им время года. Право отдельного работника на отпуск есть право на отпуск в назначенное РКК время.

Так как в случае, предусмотренном в ст. 118 КЗоТ, подлежащие разрешению вопросы распределения отпусков не могут быть конкретно разрешены на основе тех или иных правовых норм, то спор по поводу этих вопросов, хотя и связанный с правом на отпуск, сам по себе является не спором о праве, а спором об интересах, не урегулированных установленными условиями труда. Возникающие при разрешении этих вопросов разногласия, по самому характеру своему, не могут быть предметом судебного разбирательства. Таким образом, ссылка ст. 118 на конфликтный порядок может быть истолкована исключительно в смысле примирительно-третейского разбирательства при органах НКТ.

Ссылка ст. 118 на конфликтный порядок должна быть истолкована в смысле установления для данного рода дел изъятия из общего правила о необходимости для примирительно-третейского разбирательства согласия обеих спорящих сторон. Возлагая на РКК установление времени, порядка и очереди пользования отпусками, ст. 118 имеет в виду обеспечить разрешение соответствующих спорных вопросов. При невозможности же судебного разбирательства, разрешение спорного вопроса может быть обеспечено только при том условии, чтобы для передачи спора на третейское разбирательство было признано достаточным требование одной из спорящих сторон. Если при первоначальном рассмотрении в РКК вопросов о времени, порядке и очереди пользования отпусками не достигнуто соглашение, то, независимо от характера данного предприятия, учреждения или хозяйства, будет правильным признать, что любая из сторон может односторонним своим заявлением перенести спор на рассмотрение третейского суда при органах НКТ (в отличие от общего правила ст. 171 КЗоТ о добровольности третейского разбирательства и от постановления ст. 171 об обязательном арбитраже только при конфликтах в государственных учреждениях и предприятиях и только по требованию профсоюза). В скорейшем разрешении вопроса о распределении отпусков рабочая сторона будет особенно заинтересована в том случае, если наниматель

«Ст. 8. Отпуски, за исключением случая, предусмотренного примечанием к настоящей (8) статье, предоставляются только один раз в течение календарного года (ст. 114 Кодекса). Это же правило применяется и при суммировании отпусков. Использовавшие в текущем году отпуск имеют право на получение следующего очередного отпуска только в следующем календарном году».

«Примечание. Разрешается разделение срока очередного или суммированного отпуска почасти по взаимному соглашению администрации и трудящегося».

стремится, вопреки желанию рабочей стороны, оттянуть начало периода, на который придутся отпуска. И, обратно, наниматель будет особенно заинтересован в скорейшем разрешении данного вопроса тогда, когда он отстаивает более раннее, чем того желает рабочая сторона, начало периода отпусков.

Мы высказали выше (§ 3) тот взгляд, расходящийся с официальным постановлением НКТ по данному вопросу, что, при наличии представительства работников предприятия (комитета рабочих и служащих или делегата-уполномоченного профсоюза), обязательно должна существовать также и РКК, даже в случае отсутствия коллективного договора. Однако, в отличие от других статей КЗоТ, касающихся специальных функций РКК, и поэтому, как надо полагать, просто в силу редакционного недосмотра, ст. 118 предусматривает случай, когда РКК отсутствует, несмотря на наличие указанного в ст. 156 КЗоТ представительства работников предприятия. Если же в предприятии, учреждении или хозяйстве отсутствует как РКК, так равно представительство работников, то будет последовательным признать, что вопрос о времени, порядке и очереди отпусков подлежит разрешению по соглашению между администрацией и профсоюзом, при недостижении же соглашения—в конфликтном порядке. Такая постановка данного вопроса, действительно, принята Правилами об отпусках от 14-го августа 1923 г. Ст. 7 этих правил (см. примеч. 3 к настоящему параграфу) исправляет редакцию ст. 118 КЗоТ в том смысле, что, в случае отсутствия РКК, очередь пользования отпусками устанавливается «по соглашению администрации с представителями профсоюза».

2) Обратимся теперь к вопросу о контроле РКК над заменой отпусков денежной компенсацией.

В случае непредоставления предприятием или учреждением основного очередного отпуска и, в подлежащих случаях, дополнительных отпусков на вредность и опасность производства (ст. 114 и 116 КЗоТ), с санкции РКК или, за отсутствием таковой, с санкции соответствующего профсоюза, рабочему или служащему предоставляется право получить денежную компенсацию за неиспользованное отпускное время, размер каковой компенсации определяется соответственно среднему заработку работника к моменту выдачи компенсации (ст. 91 КЗоТ) [4].

---

[4]) Правила об отпусках от 14/VIII 1923 г. гласят:

«Ст. 10. Предоставление взамен очередного отпуска компенсации допускается только с согласия РКК, а при отсутствии последней—по соглашению соответствующего органа профсоюза с администрацией. РКК или орган союза, по соглашению с администрацией, разрешают уплату компенсации, если предоставление отпуска данному лицу может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы учреждения или предприятия».

«Примечание. Воспрещается непредоставление отпуска и замена его компенсацией в течение 2-х лет под-ряд».

«Ст. 12. Вознаграждение за неиспользованный по вине предприятия отпуск исчисляется соответственно продолжительности неиспользованного отпуска, исходя из фактического заработка рабочего к моменту получения компенсации».

Ст. 91 КЗоТ должна быть поставлена в связь с приведенной ст. 118 и со ст. 120 КЗоТ. «Если очередной отпуск не был использован в данном году не по вине трудящегося, и трудящийся не получил за него компенсацию (ст. 91), то в следующем году он должен быть продлен на неиспользованный срок. Соединение отпусков более чем за два года не допускается» (ст. 120) [5]).

Как видно из замечаний, сделанных нами в обзоре основных черт действующего советского трудового права (см. гл. II, § 7), непредоставление отпуска или, что то же самое, неиспользование отпуска не по вине трудящегося предполагает, по КЗоТ, определенно выраженное или молчаливое согласие работника. Ст. 91 говорит о «праве» работника получить денежную компенсацию с санкции РКК или профсоюза; в случае же неполучения денежной компенсации за неиспользованный отпуск обязательна, в силу ст. 120, компенсация натурой (удлинение отпуска в следующем году) [6]). Работнику принадлежит бесконтрольное право предпочесть удлиненный отпуск в следующем году, тогда как предпочтение работником денежной компенсации нуждается в санкции РКК или профсоюза.

Вопрос о допущении денежной компенсации за неиспользованный отпуск может быть поставлен или тогда, когда еще возможно получение отпуска, или же тогда, когда время для отпуска в данном году уже прошло. В первом случае предварительная санкция РКК на денежную компенсацию может иметь особенное значение для работника, который лишь при условии именно денежной компенсации готов был бы пойти навстречу доводам администрации об уважительных деловых основаниях для непредоставления ему отпуска. В обоих случаях санкция РКК представляется ценной для работника, который, соглашаясь на замену отпуска компенсацией, примирился бы с любой из двух форм компенсации, но предпочитает денежную компенсацию удлиненному отпуску в следующем году. Для администрации же предприятия санкция РКК в первом случае создает возможность самого непредоставления отпуска, во втором случае—возможность денежной формы компенсации за неиспользованный отпуск.

Что касается самого предоставления или непредоставления отпуска, то КЗоТ не закрепляет за РКК право контроля в этом направлении, хотя в практике и такой контроль со стороны РКК является вполне целесообразным. КЗоТ объявляет, по общему правилу, абсолютной обязанностью нанимателя предоставление дополнительных отпусков на вред-

---

[5]) Ст. 6 Правил об отпусках от 14/VIII 1923 г. гласит:

«Ст. 6. Если очередной отпуск не был использован в данном календарном году полностью или частично и за него не была получена компенсация (ст. 10), то в пределах и на основании ст. 120 Кодекса Законов о Труде в следующем году отпуск может быть продлен на неиспользованный срок. Суммирование отпусков допускается также и в случае перемещения согласно ст. 37 Кодекса Законов о Труде».

[6]) КЗоТ и Правила об отпусках от 14/VIII 1923 г. обозначают термином «компенсация» только денежную компенсацию.

ность и опасность производства и отпусков несовершеннолетним; это—отпуска, в отношении которых, в силу закона, не допускается замена компенсацией, «за исключением случаев, предусмотренных особыми постановлениями Народного Комиссариата Труда» (ст. 116 КЗоТ) [7]). В остальных же случаях, по КЗоТ, предоставление очередного отпуска или замена его компенсацией зависит от соглашения администрации предприятия с соответствующим работником, с отнесением к функциям РКК или, при отсутствии РКК, к функциям профсоюза только контроля над формой компенсации (см. выше).

По общему смыслу ст. 91, отказ РКК или, при отсутствии РКК, отказ профсоюза в санкции на замену отпуска денежной компенсацией является окончательным и не может быть оспорен ни работником, ни нанимателем. От администрации предприятия всегда зависит, если она того желает, уклониться, при рассмотрении вопроса в РКК, от денежной формы компенсации за неиспользованный отпуск. Но мы уже отметили, что именно согласие администрации и другой стороны РКК на денежную компенсацию может фактически являться необходимым условием согласия работника на замену отпуска компенсацией. На практике администрация в подавляющем большинстве случаев проявит тенденцию к предпочтению именно денежной формы компенсации. Ст. 91 КЗоТ как раз и ставит эту тенденцию администрации под контроль представителей работников в РКК и, при отсутствии РКК, под контроль профсоюза. Ст. 10 Правил об отпусках от 14-го августа 1923 г. (см. выше примеч. 4) дополняет формальное требование согласия РКК или профсоюза на замену отпуска денежной компенсацией материально-правовой нормой об условиях, при которых допустима такая замена («если предоставление отпуска данному лицу может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы учреждения или предприятия»).

Что касается спора о размере денежной компенсации за непредоставленный отпуск, то такой спор предполагает, что допущение денежной компенсации уже санкционировано со стороны РКК или профсоюза. К спорам о размере денежной компенсации за непредоставлен-

---

[7]) В Правилах об отпусках от 14/VIII 1923 г. не предусмотрено исключений из постановления ст. 116 КЗоТ об обязательном предоставлении дополнительных отпусков на вредность и опасность производства и отпусков несовершеннолетним. Ст. 11 Правил от 14/VIII 1923 г. гласит: «Воспрещается непредоставление, а равно замена денежной компенсацией дополнительных отпусков, предусмотренных ст. 115 Кодекса Законов о Труде, а также очередных отпусков несовершеннолетним,—за исключением случаев, указанных в ст. 13 сего постановления». Однако, ст. 13, предусматривая выдачу при увольнении денежной компенсации за всякий вообще неиспользованный отпуск, не создает изъятия из общего правила об обязательном предоставлении дополнительных отпусков на вредность и опасность производства и отпусков несовершеннолетним. В ст. 13 имеются в виду случаи увольнения до момента использования отпуска в данном календарном году, т.-е., иначе говоря, имеются в виду не случаи непредоставленного отпуска, а случаи отпуска, еще неиспользованного в данном календарном году.

ный отпуск применимы общие положения об индивидуальных спорах, касающихся прав отдельных работников [8]).

Функция РКК по контролю над заменой отпусков денежной компенсацией не распространяется на случаи обязательной выдачи денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 13 и след. Правил об отпусках от 14/VIII 1923 г.) [9]).

§ 10. Специальные функции РКК по тарифным вопросам.

Под рубрикой специальных функций РКК по тарифным вопросам мы рассмотрим специальные функции РКК по вопросам вознаграждения за труд и вообще по вопросам о расчетах между работниками и нанимателями.

КЗоТ предусматривает три специальные функции РКК по тарифным вопросам. Кроме того, несколько специальных функций РКК по тарифным вопросам предусмотрены разными постановлениями НКТ.

1) По КЗоТ, в случаях, когда нанявшийся оставляет сдельный наряд незаконченным по независящим от него причинам, исполненная часть наряда оплачивается, с зачетом выданных авансов, по оценке, произведенной РКК, а при отсутствии РКК или при недостижении соглашения между сторонами РКК—в конфликтном порядке (ст. 74) [1]).

В указанных случаях разрешению подлежит вопрос об установлении специальной сдельной расценки для выполненной части работы. Здесь речь идет об установлении условий труда для выполненной уже работы, а не на будущее время. У работника имеется здесь право на заработную плату, но размер ее неизвестен и подлежит определению. Спор по вопросу о расценке, сам по себе, является в данном случае спором об интересах, не урегулированных устано-

---

[8]) См. выше гл. VII, §§ 2 и 3.

[9]) См. выше гл. II, § 7. — Согласно ст. 4, п. «К» пост. СНК РСФСР от 2/VII 1923 г. об изъятиях по распространению Кодекса Законов о Труде издания 1922 г. на квартирников (см. выше гл. III, § 4), ст. 91 КЗоТ действует в отношении квартирников в следующей редакции: «При непредоставлении квартирнику очередного отпуска наниматель выдает ему денежную компенсацию согласно инструкции Народного Комиссариата Труда». Здесь, таким образом, устраняется обязательный контроль РКК (ср. выше в § 7 о том, что на квартирников не распространяется примечание 1-е к ст. 47 КЗоТ).

[1]) При разработке проекта действующего КЗоТ меньшинство комиссии СНК предлагало следующую редакцию нынешней ст. 74: «В тех случаях, когда нанявшийся оставляет сдельный наряд незаконченным по независящим от него причинам, исполненная им часть наряда оплачивается, с зачетом выданных ему авансов, по оценке, произведенной местн. Расц.-Конфликтной Комиссией; в случае невозможности для РКК произвести такую оценку, оплата работы нанявшегося производится по его высшему заработку за последний сдельный период, — если работа оставлена по желанию нанимателя, или по его среднему заработку за последний сдельный период,— если работа не закончена по причинам, от нанимателя независящим».

вленными условиями труда; но, вместе с тем, данный спор о расценке есть только составная часть спора о праве работника на заработную плату. В этом заключается своеобразие указанных случаев, проявляющееся также в том, что здесь спор об установлении условий труда есть индивидуальный спор по трудовому договору (ср. ниже относительно примечания к ст. 76 КЗоТ).

Если бы иск об оплате исполненной части сдельного наряда, незаконченного по независящим от работника причинам, был предъявлен работником в суде при отсутствии постановления РКК, то суд должен был бы затребовать постановление РКК. И суд был бы связан постановлением РКК по данному вопросу, как в надлежащем порядке установленными условиями труда.

Что касается ссылки ст. 74 на конфликтный порядок, то здесь более применим порядок судебного, а не примирительно-третейского разбирательства, так как для примирительно-третейского разбирательства потребовалось бы вмешательство профсоюза и согласие профсоюза, заинтересованного работника и нанимателя [2]).

Если суд был бы связан постановлением РКК по вопросу об оплате исполненной части наряда, то, при несостоявшемся постановлении РКК или при отсутствии РКК, суд должен произвести оценку работы посредством той экспертизы, которую он найдет необходимой. Для принудительного взыскания с нанимателя вознаграждения за исполненную часть наряда у работника нет иного пути, кроме судебного иска,—и если размер причитающегося вознаграждения не мог быть предварительно установлен в РКК, то этот размер должен быть непосредственно установлен судом.

2) По КЗоТ, при изменении ставок повременной оплаты труда и соответственном изменении расценок сдельных работ, работы, начатые производством до изменения сдельных расценок, оплачиваются в размерах, устанавливаемых РКК, а за отсутствием таковой—по соглашению с соответствующим профсоюзом, при недостижении же соглашения—в конфликтном порядке (ст. 76 и примеч. к ней). По смыслу примеч. к ст. 76, конфликтный порядок указан как для случая недостижения соглашения между сторонами РКК, так равно, при отсутствии РКК, для случая недостижения соглашения между администрацией предприятия и профсоюзом.

В рассматриваемом случае подлежащий разрешению вопрос заключается в том, чтобы определить специальные сдельные расценки как для части работы, выполненной при действии старых расценок, так и для части работы, выполненной при действии новых расценок. Этот вопрос однороден с вопросом, подлежащим разрешению РКК в силу

---

[2]) См. выше в настоящей главе § 6, а подробнее о ст. 1, ч. 2 Пол. о прим. кам. и трет. судах см. гл. VII, §§ 2 и 3.—Ср. примеч. 5 в § 7 настоящей главы.

ст. 74. Что касается порядка рассмотрения вопроса, то, в отличие от ст. 74, примеч. к ст. 76 предусматривает на случай отсутствия РКК не конфликтный порядок, а соглашение администрации с профсоюзом, при чем только при недостижении такого соглашения вопрос должен получить движение в конфликтном порядке. Заметим, что возможность такого именно порядка движения спора не исключена, конечно, также и по вопросам, предусмотренным в ст. 74 КЗоТ.

К рассматриваемому постановлению КЗоТ применимы соображения, высказанные по поводу ст. 74. Если не достигнуто соглашение между сторонами РКК или если, при отсутствии РКК, не достигнуто соглашение между администрацией и профсоюзом, то оценка работы будет зависеть от суда, опирающегося на экспертизу.

3) По КЗоТ, порча приспособлений, изделий и материалов, вследствие небрежности нанявшегося или вследствие невыполнения им правил внутреннего распорядка, может повлечь за собой, по постановлению РКК, единовременный вычет из заработка нанявшегося в размере стоимости повреждения, но не свыше $^1/_3$ его месячной тарифной ставки (ст. 83).

В данном случае речь идет об удержании нанимателем части заработной платы на покрытие вреда, причиненного ему нанявшимся. В ст. 83 необходимо различать, во-первых, материально-правовую норму о вычетах за порчу приспособлений, изделий и материалов и, во-вторых, процессуальную норму о порядке производства этих вычетов. Материально-правовая норма в двух отношениях ограничивает право нанимателя на означенные вычеты: а) требуется наличие небрежности нанявшегося или наличие невыполнения им правил внутреннего распорядка и б) вычет в каждом отдельном случае причинения вреда может быть только однократным и не свыше $^1/_3$ месячной тарифной ставки нанявшегося. Процессуальная же норма ставит, кроме того, производство вычета в зависимость от постановления РКК.

При недостижении соглашения между сторонами РКК должно найти применение общее правило ст. 172 КЗоТ о перенесении дела в высшую инстанцию. Здесь более применим порядок судебного, а не примирительно-третейского разбирательства, так как для примирительно-третейского разбирательства потребовалось бы вмешательство профсоюза и согласие профсоюза, заинтересованного работника и нанимателя [3]). Суд или примирительно-третейский орган будет связан материально-правовой нормой ст. 83 [4]).

---

[3]) См. выше примеч. 2.

[4]) Первая редакция проекта КЗоТ в двух отдельных статьях предусматривала: а) что порча приспособлений, неосторожно произведенная рабочим или служащим, влечет за собой вычет из заработной платы в размере стоимости повреждения, но не свыше одной трети его месячной тарифной ставки, и б) что установление степени вины рабочего в порче приспособлений подлежит компетенции местных расценочно-конфликтных комиссий. Во второй редакции был принят действующий текст ст. 83

При отсутствии РКК, необходимо признать возможность непосредственного направления дела в порядке судебного разбирательства, с применением материально-правовой нормы ст. 83 *).

4). Согласно изданному Наркомтрудом СССР, в развитие ст. 81 КЗоТ, Положению от 28-го августа 1923 г. об оплате командировок [5]), командированному возмещаются, между прочим, следующие фактически произведенные расходы, связанные с командировкой: 1) проезд по грунтовым дорогам—при условии представления счета, заверенного учреждением, в которое командированный прибыл с поручением, 2) проезд на извозчиках в два конца—к станции железной дороги и обратно—в каждом из пунктов командировки, 3) при невозможности бесплатно пользоваться помещением—расход по найму помещения, при условии представления оправдательных документов. Если размер означенных расходов оспаривается администрацией учреждения, как чрезмерный, то вопрос подлежит разрешению РКК (ст. 6).

5) Согласно изданному Наркомтрудом, в развитие ст. 85 КЗоТ, постановлению от 11-го июня 1923 г. о порядке компенсации за использование для нужд предприятия инструментов, принадлежащих трудящимся [6]), все споры между нанявшимся и нанимателем по вопросу о компенсации за использование инструмента нанявшегося разрешаются РКК (ст. 5).

6) Функции РКК в отношении спецодежды и предохранительных приспособлений также отчасти касаются расчетов между работниками и нанимателями. Инструкция НКТ от 1-го июля 1923 г. о спецодежде и предохранительных приспособлениях [7]) закрепляет за РКК следующие функции: а) определение годности или негодности выданных предметов спецодежды и прочих предохранительных предметов, в частности, в тех случаях, когда эти предметы, вследствие негодности, подлежат замене до истечения сроков, установленных НКТ, или когда возникает вопрос о годности этих предметов на последующий за истекшим срок (§ 7 и примеч. к § 8); б) установление сроков стирки и порядка починки означенных предметов (примеч. к § 9); в) оценка означенных предметов в случаях утраты их или умышленной порчи работником—для определения размера материальной ответственности работника (§ 18 инстр. от 1/VII 1923 г.,—ср. выше ст. 83 КЗоТ).

с следующим добавлением: «в случае, если размер предъявленного к рабочему со стороны нанимателя требования превышает $^1/_3$ его ставки, вопрос разрешается в конфликтном порядке». Комиссия СНК исключила это добавление.

*) По поводу ст. 83 КЗоТ см. заметку Р. Орлова «К истории одного больного вопроса» в № 2 «Вопросов Труда» за 1924 г. (подзаголовок заметки—К положению «о начетах»).

5) «Изв. НКТ СССР» 1923 г., № 5/29; ДЗоТ III, 96.

6) «Изв. НКТ» 1923 г., № 21; ДЗоТ III, 100.

7) «Изв. НКТ ССР и РСФСР» 1923 г., № 2/26; ДЗоТ III, 176.

§ 11. Функции РКК в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях.

Утвержденные Наркомтрудом РСФСР 31-го июля 1923 г. примерные правила внутреннего распорядка в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях [1]) заключают в себе, между прочим, ряд специальных постановлений о функциях РКК. Эти постановления представляют широкий общий интерес, так как предусмотренное ими закрепление ряда функций РКК отражает общую тенденцию развития правового положения РКК.

Точный круг обязанностей для каждой отдельной группы работников (лечащего, ухаживающего, аптечного, вспомогательного, административного, хозяйственного и технического персонала) по отдельным категориям и, в случае необходимости, порядок распределения обязанностей между отдельными работниками внутри категорий устанавливаются РКК в порядке инструкции и доводятся до сведения всех работников (п. 13).

Порядок фиксации прихода и ухода работников со службы (примерно, роспись сотрудников при приходе и уходе в особом журнале) устанавливается РКК и вывешивается на видном месте (п. 15).

Порядок пользования работниками выходными и праздничными днями; порядок учета и записи сверхурочных работ, а также отдельных работ, требующих учета (посещения и выезды к больным и т. п.); порядок отлучки (время и продолжительность таковой) работниц-матерей для кормления грудных детей; порядок освобождения подростков и неграмотных для посещения школы; порядок и сроки предоставления персоналу спецодежды и предохранительных приборов, мыла, постельных принадлежностей дежурному персоналу, а также порядок пользования ими и хранения их; порядок, время и место выплаты жалования служащим и рабочим—устанавливаются РКК в виде дополнительной инструкции (п. 16).

Точный круг обязанностей дежурного персонала—высшего, среднего и младшего (с указанием круга лиц дежурного персонала, имеющего право спать во время дежурства, при каких условиях работы это право допускается, в какие часы дежурств и в какой мере и т. д.)—устанавливается РКК дополнительно в виде инструкции (п. 17).

Согласно § 30 Положения от 29-го декабря 1922 г. о рабочем времени в учреждениях лечебно-санитарного и ветеринарного дела [2]), служащим и рабочим, несущим суточное дежурство, предоставляется бесплатное пищевое довольствие от учреждения. Круг лиц, пользующихся пищевым довольствием в данном учреждении, и состав положенного довольствия устанавливается РКК (п. 25 правил от 31/VII 1923 г.).

---

[1]) См. выше гл. VI, § 3.

[2]) «Изв. НКТ» 1923 г., № 4; ДЗоТ II, 111.

Увольнение в случае нарушения правил внутреннего распорядка производится администрацией, но с предварительного согласия месткома или делегата учреждения. В случае несогласия последнего, вопрос об увольнении переносится в РКК; администрация же учреждения имеет право до постановления РКК устранить работника с работы (примеч. к п. 29). Другие, кроме увольнения, взыскания за нарушение правил внутреннего распорядка (замечание с предупреждением и выговор с объявлением по учреждению) налагаются администрацией данного учреждения с немедленным доведением до сведения месткома или делегата о наложенном взыскании (п. 29). Работники, недовольные наложенным на них взысканием за нарушение внутреннего распорядка, могут жаловаться в местком или делегату, а последние передают вопрос в РКК для рассмотрения в порядке, установленном для конфликтов (п. 30). Местком или делегат учреждения, а также местный отдел союза, несогласные, с своей стороны, с наложенным на работника взысканием, имеют право передать этот вопрос на рассмотрение РКК, даже при отсутствии жалобы со стороны работника (п. 31).

В связи с упомянутыми постановлениями о РКК, можно в рассматриваемых правилах внутреннего распорядка попутно отметить еще два постановления, затрагивающие вопрос о функциях месткомов и делегатов.

В случаях, вызывающих сомнения в отданных администрацией распоряжениях, работники, не приостанавливая исполнение распоряжения, должны заявить в соответствующую инстанцию—месткому или делегату (п. 3).

Возложение администрацией на рабочих и служащих каких-либо служебных обязанностей в свободное от работ время, а также в выходные дни не допускается (п. 4). В экстренных случаях, с согласия месткома или делегата, работники, освобожденные от работы, могут быть привлечены к работе, за каковую администрация обязана возместить соответствующим свободным временем или денежной компенсацией (примеч. к п. 4).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ I.

ИЗВЛЕЧЕНИЯ ИЗ РЕЗОЛЮЦИЙ VI ВСЕСОЮЗНОГО СЪЕЗДА ПРОФСОЮЗОВ.

(11—18 ноября 1924 г.)

1) Резолюция о деятельности ВЦСПС.

6. В равной мере необходимо обратить внимание как профорганизаций, так и хозорганов на необходимость более строгого и точного выполнения своих обязательств, вытекающих из заключенных колдоговоров.

2) Резолюция по докладу Народного Комиссара Труда т. В. В. Шмидта.

VI Всесоюзный Съезд профессиональных союзов, заслушав отчет Народного Комиссара Труда, одобряет общую линию работы НКТ и констатирует, что:

1. Двухлетний опыт проведения Кодекса Законов о Труде показал, что основные нормы Кодекса в общем и целом отвечают интересам рабочего класса, а также условиям народного хозяйства.

2. Вместе с тем, разнообразие структуры нашего народного хозяйства, когда на-ряду с мелким разрозненным земледельческим хозяйством имеется крупная промышленность с высоко развитой техникой, а между ними большая прослойка в виде домашней и кустарной промышленности, создает то различие условий труда, которое настоятельно требует большого разграничения и уточнения нашего законодательства о труде для отдельных групп трудящихся: сельско-хозяйственных рабочих, сезонных рабочих, рабочих, занятых в домашней и кустарной промышленности, и полумилитаризированного труда (милиция, наемные работники военного ведомства и т. д.).

3. Учитывая, что принцип обязательности найма через биржи труда в обстановке нэп'а, затрудняя необходимый подбор рабочих, привел к засорению биржи труда лицами, никогда не работавшими по найму и ищущими на биржах труда льгот, а не работы, VI Съезд союзов считает правильной и одобряет взятую НКТ линию превращения биржи труда из органа обязательного распределения рабочей силы в орган государственного посредничества по найму и приисканию труда, по мере фактического приспособления бирж труда к новым функциям.

Однако, Съезд считает абсолютно недопустимым посредническую деятельность по найму частных предприятий и создание посреднических ведомственных органов. Эта работа должна и впредь проводиться исключительно НКТ и его органами.

4. Съезд поручает ВЦСПС совместно с НКТ обсудить вопрос о не-

обходимости и целесообразности Бюро Труда при профессиональных союзах.

5. Резкое уменьшение количества подростков в производстве, несмотря на установленную законом броню, диктует необходимость следующих мероприятий по вовлечению подростков в промышленность.

Безусловное заполнение декретированного постановлением ВЦИК и НКТ процента подростков в производстве, допущение к обучению в выполнивших броню предприятиях дополнительного количества подростков с сохранением за подростками получаемых ими от страховых касс пособий по безработице или с оплатой их за счет специальных субсидий из страховых касс, предназначенных на расширение фабрично-заводского ученичества, пересмотр списка вредных профессий, куда подростки не допускались.

6. Существующее законодательство о женском труде, запрещающее ночной труд женщин и сильно ограничивающее применение женского труда во многих отраслях промышленности, фактически ведет к вытеснению женщин (особенно мало квалифицированных) из производства и усиливает массовую женскую безработицу.

В связи с этим, Съезд считает необходимым пересмотреть вопрос о запрете ночного труда женщин, а также список особо тяжелых и вредных работ, на которых воспрещалось или ограничивалось применение женского труда. Особенное внимание должно быть также обращено профессиональными союзами и инспекцией труда на борьбу с наблюдающейся тенденцией замены в производстве женщин мужчинами.

7. Проведение мероприятий по поднятию производительности труда ни в коей мере не должно ослабить внимание к проблемам охраны труда. Наоборот, мероприятия по поднятию производительности труда должны проводиться при полном осуществлении действующего рабочего законодательства и сочетаться с мерами по оздоровлению обстановки труда в предприятиях, а равно усилением предохранительных мер против несчастных случаев.

8. Придавая огромное значение институту инспекции труда, Съезд обращает внимание профессиональных союзов на необходимость тщательного подбора инспекторов труда, а также на большее привлечение женщин к этой работе, особенно в тех промышленных районах, где главным образом развито применение женского труда.

9. Считаясь с изменением состава трудовых сессий и в целях улучшения результатов их работы, а также исходя из необходимости усиления наблюдения за соблюдением законодательства о труде, Съезд признает необходимым создание при Верховном Суде СССР, а также при Верховных Судах всех союзных республик специальной прокуратуры по трудовым делам и таковой же прокуратуры при губернских судах в промышленных районах и усиление их работы.

(Дальнейшие пункты данной резолюции посвящены социальному страхованию и рабочей жилищной кооперации.)

3) Резолюция по тарифно-экономической работе союзов.

7. В целях поднятия личной интенсивности труда необходимо:

а) Полная загрузка узаконенного рабочего дня.

б) Широкое проведение поощрительных форм заработной платы

путем введения системы прямой неограниченной сдельной оплаты труда для производственных рабочих и, в соответствии с производственными достижениями, премирования подсобного и административно-технического персонала.

в) Установление твердых норм выработки, рассчитанных на правильную загрузку машин и рабочего дня в соответствии с техническими условиями предприятий.

г) Энергичная борьба с прогулами и простоями.

д) Повышение качества изделий путем организации тщательного контроля при приемке (борьба с браком).

8. Проведению неограниченной сдельной оплаты труда должна предшествовать проверка существующих норм выработки.

9. Частый произвольный пересмотр норм выработки и сдельных расценков создает неуверенность рабочих в своем заработке и твердости установленных условий, препятствуя выявлению рабочими полной производительности своего труда. Поэтому необходимо строго придерживаться порядка установления норм выработки и сдельных расценков на срок действия коллективного договора или сроки, им предусмотренные. Пересмотр норм до истечения установленных сроков должен быть связан лишь с техническими и организационными изменениями, поскольку таковые непосредственно влияют на производительность труда.

11. Администрация предприятия должна с большей вдумчивостью и серьезностью отнестись к делу выработки и установлению правильных, строго соответствующих организационно-техническим условиям предприятия, норм выработки и на основе их сдельных расценок, используя для этого свои технико-нормировочные бюро и консультативную помощь учрежденной НОТ.

15. Серьезную роль в деле поднятия производительности труда должны сыграть производственные совещания. Внимательное изучение заводской жизни, вовлечение широкой рабочей массы в интересы производства и, наконец, в общественный контроль, проводимый производственными совещаниями и комиссиями, должны оказать неоценимые услуги как при проведении конкретных мер по поднятию производительности труда, так и в разъяснительной работе среди масс о хозяйственных задачах предприятия, отрасли промышленности и всего Союза республик.

16. Проблема поднятия производительности труда должна стать одной из важнейших задач экономработы всех союзных организаций от завкома до ВЦСПС, при чем в массовой экономработе союзы должны опираться на свои заводские органы—производственные совещания и комиссии. Вместе с тем, союзы должны усилить свое участие в регулирующих и плановых экономических органах государства.

19. Условия труда и заработной платы должны попрежнему определяться коллективными договорами. При этом, в целях более прямой и непосредственной связи между ростом производительности труда и движением заработной платы, необходима известная децентрализация договорной работы в виде ограничения системы общесоюзных генеральных договоров, заключая таковые лишь с хозяйственными органами, список которых должен быть установлен по соглашению между

ВЦСПС и ВСНХ. В тех же целях необходимо расширение практики дополнительных к генеральным локальных договоров.

20. Съезд указывает на необходимость усиленного внимания, как со стороны хозорганов, так и со стороны союзов, к заключению и проведению коллективных договоров. Стороны должны брать на себя лишь выполнимые обязательства, помня, что невыполнение хотя бы отдельных частей коллективного договора подрывает к нему доверие масс и ведет к нарушению нормальных условий производства.

21. В целях обеспечения успешного проведения коллективных договоров и более полного использования воспитательной роли их, Съезд подтверждает необходимость широкого предварительного обсуждения коллективных договоров на общих собраниях перед их заключением, а также широкой разъяснительной кампании условий договора после его подписания.

В тех же целях Съезд считает необходимым продолжить работу по упрощению коллективных договоров, с тем, чтобы они были более доступны и легко понятны рядовым рабочим.

22. Считая недопустимым административное или одностороннее разрешение конфликтов, возникающих на почве заключения, изменения или невыполнения коллективного договора, Съезд подтверждает к руководству всем профессиональным организациям необходимость нормального разрешения конфликтов в порядке примирительно-третейского разбирательства, которое наиболее полно обеспечивает интересы труда и нормальный ход производства.

23. Подтверждая решения V Съезда Профессиональных Союзов о функциях РКК, VI Съезд, отмечая громадную положительную роль РКК в деле разрешения конфликтов и всех вопросов, связанных с проведением на практике коллективного договора, в то же время считаясь с наблюдающимися уклонами, которые проявлялись в деятельности РКК (превращение их в односторонние союзные органы), предлагает всем союзным организациям уделить большее внимание руководству рабочей части РКК.

24. В целях установления правильных соотношений в оплате разных категорий труда, необходимо ускорить проведение квалификационной системы на основе 17-разрядной тарифной сетки с таким расчетом, чтобы в течение ближайшего года эта работа была закончена по всем производствам. Одновременно необходимо повести дальнейшее углубление квалификационной работы с обязательным участием в ней хозорганов.

25. Съезд указывает, что проведение правильной квалификации и пересмотр в этих целях разбивки рабочих по разрядам может повлечь за собой понижение заработков отдельных групп работников. Однако, эта мера не должна привести к снижению общего среднего заработка рабочих данного предприятия.

26. Проведение сдельной оплаты труда и других мероприятий по поднятию интенсивности труда делают необходимым для союзов усиление внимания к работе по охране труда. Союзы должны энергично продолжать борьбу с применением сверхурочных работ.

27. Принимая во внимание, что высота заработной платы целиком зависит от экономического положения данного предприятия и всего народного хозяйства, профессиональные союзы должны обратить осо-

бое внимание на изучение хозяйственного положения своей отрасли промышленности в целом и каждого предприятия в отдельности.

Хозорганы должны во исполнение этого задания представлять профессиональным организациям копии своих производственных, коммерческих и финансовых отчетов и планов, представляемых в высшие хозорганы, также все необходимые сведения и цифровой материал в порядке, установленном по соглашению между ВЦСПС и ВСНХ, помня, что перед своим рабочим союзом у советского хозоргана не может быть тайн ни коммерческих, ни производственных.

28. Наличие большой безработицы среди подростков и необходимость подготовки квалифицированных рабочих требуют усиления работы со стороны профессиональных союзов и хозорганов по проведению полностью законодательных норм о броне подростков.

Одновременно, в целях увеличения ценности труда молодежи для производства, профессиональные союзы должны уделять большое внимание постановке индивидуального и бригадного обучения подростков в производстве и повышению квалификации рабочего юношества, занятого на черных и подсобных работах.

29. В целях дальнейшего раскрепощения женщин, наиболее полной охраны жизни детей, а равно и более продуктивного использования труда женщин в производстве, Съезд считает необходимым расширение существующей сети детских яслей и общественных столовых. Союзы должны добиваться по коллективным договорам специальных отчислений на эту цель от хозорганов по мере финансовых возможностей каждого предприятия и бронировать на содержание детских учреждений известную долю фонда по улучшению быта рабочих.

30. Отмечая достижения в работе союзов по оказанию юридической помощи членам своим и популяризации рабочего законодательства, Съезд считает необходимым повести работу по расширению сети юридпомощи, улучшению состава консультаций и вовлечению в эту работу активных союзных работников.

4) Резолюция по организационному вопросу.

4. В целях более широкого вовлечения членов союза в общепрофессиональную работу, Съезд считает целесообразным допустить организацию фабзавместкомов при наличии 25 человек, работающих на предприятии, с сохранением прежней нормы освобожденных членов комитета.

Вопрос о расширении состава фабзавкомов поручить обсудить Президиуму ВЦСПС.

7. Значительная часть времени работников заводских комитетов тратится на выполнение ими несоюзных функций, к тому же непривычных для большинства работников фабкомов. К этим функциям относится выдача всякого рода удостоверений, заполнение большого количества анкет, выполнение заводскими комитетами обязанностей местных советов, хлопоты по делам заводоуправления и т. д. Признавая подобные явления ненормальными и мешающими союзной работе, Съезд поручает Президиуму ВЦСПС через соответствующие органы реализовать решение о замене всякого рода удостоверений союзным член-

ским билетом и расчетной книжкой, добиваться максимального сокращения анкетных опросов заводских комитетов и т. д.

9. Съезд считает неправильным сосредоточение в вышестоящих союзных органах средств на содержание заводских комитетов и устанавливает, что суммы, отчисляемые предприятиями на содержание заводского комитета, расходуются им самим по разработанным сметам, утвержденным правлением союза.

Средства на содержание фабзавкома должны отпускаться в распоряжение завкомов одновременно с выплатой заработной платы рабочим.

15. Съезд считает нужным указать союзным организациям на то, что, как правило, все союзные собрания и совещания должны происходить в нерабочее время.

22. Съезд обращает внимание всех союзных организаций на необходимость крайне осторожного подхода к исключению из членов союза и строгого соблюдения для исключаемых предусмотренных союзным уставом гарантий; обязательного проведения постановлений об исключении через общие собрания и правление союза, с последующим утверждением губсъезда; ограничения исключений определенным сроком, кроме исключения тех лиц, которые, согласно уставу, не имели или потеряли право быть членами союза.

ПРИЛОЖЕНИЕ II.

ПОСТАНОВЛЕНИЯ О ТРУДЕ [1]).

1. Извлечение из Основных начал уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик [2]).

26. При конфискации имущества государство не отвечает по обременяющим имущество долгам и обязательствам, если таковые возникли после принятия следственными властями мер по охране имущества и притом без согласия охраняющего органа.

В отношении претензий, подлежащих удовлетворению за счет конфискуемого имущества, государство отвечает лишь в пределах актива, с соблюдением следующего порядка очередности: в первую очередь подлежат удовлетворению получатели заработной платы, во вторую—претензии органов социального страхования по социальному страхованию, в третью—претензии других государственных органов и в четвертую—все остальные претензии.

(Собр. Зак. СССР 1924 г., № 24.)

2. Извлечение из Основ уголовного судопроизводства Союза ССР и союзных республик [3]).

18. Обвинение на суде поддерживается прокуратурой и другими указанными в законе должностными лицами, а также уполномоченными на то представителями общественных организаций рабочих и трудового крестьянства. Порядок и условия поддержания обвинения прокуратурой, другими должностными лицами и представителями общественных организаций рабочих и трудового крестьянства, а равно случаи, когда право обвинения на суде предоставляется потерпевшему или другим частным лицам, устанавливаются законодательством союзных республик; потерпевшему и другим частным лицам, которым предоставлено право обвинения, а равно гражданскому истцу и гражданскому ответчику предоставляется иметь на суде представителей своих интересов.

Обвиняемым предоставляется право иметь при производстве дела

---

[1]) Здесь помещены некоторые более поздние правовые материалы, которые не могли быть использованы в тексте книги.

[2]) В дополнение к гл. I, конец § 7 и к гл. II, § 8.

[3]) В дополнение к гл. I, § 11 и к гл. II, § 3.

в суде защитников. В случае невозможности для обвиняемого пригласить защитника, суд, по заявлению обвиняемого, обязан назначить ему защитника. К защите допускаются представители общественных организаций рабочих и трудового крестьянства, а также другие лица, круг которых определяется законодательством Союза ССР и союзных республик по принадлежности.

Случаи обязательного допущения защитника, случаи обязательного назначения судом защитника и случаи недопущения участия защитников определяются законодательством союзных республик.

(Собр. Зак. СССР 1924 г., № 24.)

3. Извлечения из Кодекса законов о льготах и преимуществах для военнослужащих Рабоче-Крестьянской Красной армии и Рабоче-Крестьянского Красного флота Союза ССР и их семей.

а [4]).

29. При призыве на военную службу и при мобилизации в Рабоче-Крестьянскую Красную армию и Рабоче-Крестьянский Красный флот рабочих и служащих наниматель производит с ними полный расчет по день фактического прекращения работы и выдает им выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Примечание. Если призываемый получил отсрочку призыва или признан негодным к военной службе, он возвращается на прежнее место службы и должность.

б [5]).

81. Уволенным в бессрочный отпуск и вовсе от службы предоставляется право регистрации в посреднических бюро.

82. При направлении на постоянную работу, а также на общественные работы, уволенные из Красных армии и флота приравниваются к членам профессиональных союзов.

Примечание. В особых случаях по решениям комитетов трудового посредничества, уволенным из Красных армии и флота может быть предоставлено право посылки на общественные работы и в коллективы преимущественно перед членами профессиональных союзов.

83. Увольняемым из Рабоче-Крестьянской Красной армии и Рабоче-Крестьянского Красного флота предоставляется право поступления во все учреждения и предприятия в порядке последующей регистрации.

84. При комплектовании милиции, лесной охраны, охраны финансо-

---

[4]) К гл. II, § 6.
[5]) К гл. II, § 5.

вых учреждений, обслуживающего персонала мест заключений, посредническим бюро вменяется в обязанность, при получении спроса, направлять на должности в указанные органы в первую очередь, преимущественно перед членами профессиональных союзов, лиц, уволенных в бессрочный отпуск.

85. На должности, могущие быть замещенными через посреднические органы в учреждениях центральных исполнительных комитетов и советов народных комиссаров Союза ССР и союзных республик, Объединенного Государственного Политического Управления, Народного Комиссариата по Военным и Морским Делам, Народного Комиссариата по Иностранным Делам и их местных органах, уволенные из Красных армии и флота посылаются преимущественно перед всеми безработными, в том числе и членами профессиональных союзов.

86. Уволенные из Красных армии и флота, работавшие по найму непосредственно до призыва на военную службу, независимо от стажа по найму, пользуются правом на получение пособия по безработице.

87. При пользовании общежитиями, столовыми, организованными для безработных, уволенным из Красных армии и флота, состоящим на учете посреднических органов, предоставляется преимущественное право перед всеми безработными.

88. Уволенные в бессрочный отпуск и вовсе от службы пользуются всеми вышеизложенными правами и льготами лишь в том случае, если они зарегистрировались в посреднических бюро в годичный срок со дня первого принятия их на учет в местном военном комиссариате после увольнения с военной службы.

89. Уволенные из Красных армии и флота, использовавшие однажды предоставленные им настоящим кодексом права для поступления на постоянную службу, при увольнении впоследствии с таковой и при повторном обращении в посредническое бюро регистрируются и посылаются на работу на общих основаниях со всеми безработными.

Примечание. Исключение может быть допущено в отношении лиц, уволенных ранее 6 недель с первой работы после военной службы.

(Собр. Зак. СССР 1924 г., № 21.)

4. Извлечение из постановления ВЦИК и СНК РСФСР от 16 февраля 1925 г. об изменении и дополнении ст.ст. 186 и 187 Гражданского Процессуального Кодекса [6]).

1. Изложить ст. ст. 186 и 187 Гражданского Процессуального Кодекса следующим образом:

«Ст. 186. Решение суда подлежит исполнению по истечении срока на кассационное обжалование или, в случае подачи кассационной жалобы, по утверждении решения кассационной инстанцией, кроме случаев, указанных в ст. ст. 187 и 187-а».

---

[6]) К гл. II, § 3.

«Ст. 187. Немедленному исполнению подлежат решения: а) по искам о заработной плате и алиментах...».

2. Ввести в Гражданский Процессуальный Кодекс следующие дополнительные статьи:

...«Ст. 187-б. Немедленное исполнение решений, постановленных против государственных органов, кроме исков, основанных на протестованных векселях, не допускается».

(Собр. Узак. РСФСР 1925 г., № 12.)

5. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 8 декабря 1924 г. о запрещении местным органам власти требовать от рабочих и служащих специальных удостоверений о работе по найму или принадлежности к членам профессионального союза [7]).

Советские учреждения и конторы промышленных предприятий нередко требуют для оформления тех или иных прав рабочих и служащих обязательного представления ими удостоверений от местных комитетов и фабрично-заводских комитетов по каждому отдельному случаю.

Настоящим Всероссийский Центральный Исполнительный Комитет и Совет Народных Комиссаров РСФСР обращают внимание местных органов власти на то обстоятельство, что местные комитеты, фабрично-заводские комитеты и другие органы профессиональных союзов не обязаны выдавать удостоверений по требованиям советских органов и что эти требования, носящие массовый характер, нарушают нормальную работу профсоюзных организаций.

Поэтому всем местным органам власти предлагается не требовать специальных удостоверений о работе по найму или принадлежности к членам профессионального союза в тех случаях, когда трудящийся представляет расчетную книжку предприятия или членский билет профессионального союза.

(Собр. Узак. РСФСР 1925 г., № 10.)

6. Циркуляр НКТ СССР от 12 февраля 1925 г. № 33/101 о формах последующей регистрации сделок по найму [8]).

НКТ союзных республик.

Проводимая в настоящее время биржами труда последующая регистрация каждой отдельной сделки по найму, с одной стороны, рассматривалась многими биржами, как средство ограничения прав нанимателя в деле найма, что вызвало недовольство среди хозорганов, а с другой—крайне загромождала оперативную работу бирж труда и требовала наличия специальных работников. Дальнейшее проведение по-

---

[7]) К гл. II, § 4.
[8]) К гл. II, § 5.

следующей регистрации еще более затруднится и, пожалуй, станет невозможным вследствие предстоящей отмены платы за посреднические услуги, в том числе и за последующую регистрацию.

Исходя из изложенного, Народный Комиссариат Труда СССР считает целесообразным, изменяя форму последующей регистрации, установить порядок периодического представления хозяйственными органами в органы труда статистических сводок о количестве, профессиональном составе, принадлежности к профсоюзу и стаже работы по найму принятых в течение отчетного периода, как через биржи труда, так и помимо них. Получая такие сведения, биржи труда вполне смогут ориентироваться на рынке труда в смысле выявления соотношения между предложением труда и спросом на труд.

Ввиду этого Народный Комиссариат Труда СССР предлагает всем НКТ союзных республик принять меры к широкой информации местных органов НКТ о предстоящей замене существующей индивидуальной последующей регистрации сделок по найму периодическим статистическим учетом, с переходом на такой учет в течение февраля и марта 1925 г. Формы учета будут даны в ближайшие дни.

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 10.)

7. Положение о Биржах Труда, утвержденное НКТ СССР 13 февраля 1925 г. [9]).

I. Общие положения.

1. Органами, осуществляющими трудовое посредничество на основе постановления ЦИК и СНК Союза ССР от 2-го января 1925 г. (Собр. Зак. СССР, 1925 г., № 2, ст. 15), являются Биржи Труда, организуемые Отделами Труда.

2. В задачи Бирж Труда входит содействие безработным в приискании работы и содействие нанимателям—в подборе рабочей силы.

3. Пользование посредническими услугами Бирж Труда, как безработными, так и нанимателями, носит исключительно добровольный характер. Ни в коем случае не допускается применение Биржами Труда в отношении обращающихся каких-либо мер принуждения.

4. Биржи Труда прекращают обслуживание тех предприятий или учреждений, в которых имеет место конфликт (забастовка) с рабочими или служащими, проводимый или санкционированный соответствующим профсоюзом.

5. Посреднические услуги бесплатны—как для безработных, так и для нанимателей.

Примечание. Оплата нанимателем посреднических услуг допускается лишь в тех случаях, когда посреднический орган выполняет поручения отдельных хозорганов по вербовке и перевозке рабочей силы, при чем размеры оплаты устанавливаются в порядке соглашения между Биржей Труда и заинтересованным хозорганом.

---

[9]) К гл. II, § 5.

II. Организационная структура Бирж Труда.

6. В составе Бирж Труда, в зависимости от численности и профессионального состава безработных, а также условий местного хозяйства, организуются соответствующие Секции.

7. В местностях, где не имеется Бирж Труда, или где Биржи Труда не обслуживают безработных из-за их малочисленности, посредничество может передаваться соответствующим профсоюзам, которые в своей посреднической работе руководствуются изданными НКТ СССР и НКТ союзных республик законоположениями и представляют отчеты, в части выполнения посреднических функций, Губернской Бирже Труда.

8. В сельских местностях, в которых ощущается необходимость в трудовом посредничестве для регулирования движения крестьян на отхожие промыслы или обслуживания местного рынка труда и хозяйства,—создаются постоянные или сезонные корреспондентские пункты. Вопрос об открытии или ликвидации последних разрешается Комитетом Губернской Биржи Труда, по соглашению с соответствующим профсоюзом.

III. Управление Биржами Труда.

9. Непосредственное руководство Биржей Труда возлагается на Заведующего, выдвигаемого Губпрофсоветом или Упрофбюро и назначаемого Отделом Труда.

10. Заведывание Секциями возлагается на выдвигаемых соответствующими профсоюзами представителей, назначаемых Комитетом Биржи Труда, а где Комитетов нет—Заведующим Биржей.

11. Во главе Бирж Труда стоят Комитеты, состоящие из представителей профессиональных союзов и хозяйственных органов на паритетных началах под председательством представителя Отдела Труда—Заведующего Биржей Труда.

12. Число членов Комитета устанавливается соответствующим органом НКТ в пределах от трех до семи человек, включая председателя.

13. Представители от хозяйственных органов назначаются в Комитеты соответствующими Исполкомами, а от профсоюзов—межсоюзными объединениями.

14. Ведению Комитетов Бирж Труда подлежат:

а) рассмотрение вопросов, связанных с организацией и деятельностью Бирж Труда;

б) составление смет Бирж Труда и представление их на утверждение через Губернские Отделы Труда в Отдел Рынка Труда НКТ соответствующей республики;

в) установление внутреннего распорядка на Биржах Труда;

г) установление порядка выявления и проверки квалификации и порядка регистрации безработных, приема и исполнения спроса на рабочую силу и т. д.;

д) разрешение вопросов по организации агентуры по изысканию спроса;

е) организация обмена излишками спроса и предложения труда;

ж) утверждение договоров на массовую вербовку, по заданиям хозорганов, рабочей силы, заключаемых Заведующими Биржами Труда;

з) установление форм культурно-просветительной работы среди безработных и организация с этой целью библиотек, читален, лекций, спектаклей и т. п.;

и) разработка вопросов и контроль в области осуществления различного рода мероприятий по борьбе с безработицей, в виде организации предприятий, трудовых и производственных коллективов, общественных работ, столовых и общежитий для безработных; распоряжение отпускаемыми для этой цели, а также выручаемыми от деятельности предприятий средствами;

к) разрешение всех вопросов, связанных с трудовым посредничеством и борьбой с безработицей;

л) рассмотрение и утверждение отчетов о деятельности подведомственных органов.

15. Все постановления Комитетов Бирж Труда, не имеющие исключительно внутриведомственного значения, издаются в соответствующем порядке за подписью Заведующего Отделом Труда и Председателя Губернского Комитета Биржи Труда.

16. Общее наблюдение за деятельностью Комитетов Бирж Труда находится в ведении Отделов Труда, которые вправе отменять постановления Комитета в случае их несоответствия с общей линией работы НКТ.

17. Комитеты Биржи Труда имеют свою печать со следующей надписью: «Комитет. . . . . Биржи Труда».

IV. Функции Бирж Труда.

18. В функции Бирж Труда входит:

а) регистрация ищущих труда;

б) прием и проверка спроса на труд;

в) подбор безработных к заявленному спросу и посылка на работу и

г) вербовка и переброска рабочей силы.

19. Биржи Труда регистрируют всех обращающихся к ним граждан, ищущих труда. При регистрации безработных производится тщательное выявление квалификации путем опроса, ознакомления с документами, рекомендациями, отзывами отдельных лиц и практического испытания.

20. При заявке спроса наниматели должны давать все необходимые сведения, относящиеся к квалификации и стажу необходимого им работника, а также к условиям найма.

21. Подбор безработных к заявленному спросу должен производиться в точном соответствии со всеми требованиями и указаниями нанимателя, при чем последнему предоставляется право неограниченного подбора необходимых ему работников из числа состоящих на учете Биржи Труда безработных.

V. Средства Бирж Труда.

22. Биржи Труда состоят на госбюджете.

Средства, необходимые на содержание Бирж Труда, проходят по сметам Губотделов Труда, утверждаемым НКТ соответствующей республики.

23. Расходы по найму и ремонту помещения, отоплению, освещению, водоснабжению и ассенизации этих помещений оплачиваются из местных средств, согласно ст. 33 Временного Положения о местных финансах, утвержденного III Сессией ЦИК СССР 12 ноября 1923 г. (Собр. Зак. СССР, 1924 г., № 22, ст. 199).

VI. Делопроизводство и отчетность Бирж Труда.

24. Делопроизводство и отчетность Бирж Труда ведется по формам и в сроки, установленные на основании специальной инструкции НКТ СССР.

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 10.)

8. Циркулярное письмо НКТ СССР от 20 февраля 1925 г. № 52/105 о завершении реорганизации трудового посредничества [10]).

Наркомтрудам союзных республик.

Уважаемые товарищи!

I. Общие положения.

Как известно, Народный Комиссариат Труда СССР приступил к реорганизации трудового посредничества еще с августа 1924 г. С этой целью им был предпринят целый ряд предварительных мероприятий, в основу которых лег принцип постепенного преобразования существующего посредничества из принудительного в добровольное. Учитывая трудность и сложность такого преобразования, а также все могущее произойти, вследствие отмены обязательности найма через Биржи Труда, последствия (развитие стихийности на рынке труда, протекционизм и др.), а также неприспособленность Бирж Труда к новым условиям,— НКТ принял ряд предварительных мер по реорганизации Бирж Труда, благодаря которым постановление ЦИК и СНК СССР от 2 января 1925 г. (Собр. Зак. СССР, 1925 г., № 2, ст. 15) об отмене обязательности найма застало Биржи Труда в достаточной мере подготовленными.

В отношении ст. 3 упомянутого постановления, согласно которой НКТ СССР предоставляется право устанавливать для отдельных категорий безработных, а также нанимателей обязательность найма через Биржи Труда, НКТ СССР считает необходимым категорически подчеркнуть, что означенная статья внесена в закон исключительно с целью обеспечения интересов некоторых групп демобилизованных и что из нее никоим образом не следует делать вывода в смысле ожидания в ближайшем времени хотя бы частичного восстановления прежнего порядка трудового посредничества. Особенно далеки должны быть от подобного вывода местные органы. Последние должны стремиться

---

[10]) К гл. II, § 5.

поставить добровольное трудовое посредничество на надлежащую высоту, ибо слабая постановка работы Бирж Труда в условиях отмены обязательности найма может только дискредитировать самую идею трудового посредничества и предоставить рынок труда стихии.

II. Организационная структура Бирж Труда.

С изданием указанного постановления ЦИК и СНК Союза ССР от 2 января 1925 г. перед НКТ СССР встал вопрос об окончательном оформлении организационной структуры Бирж Труда, которое и было проведено в Положении о Биржах Труда, утвержденном НКТ СССР 13-го феврался 1925 г. за № 37/102, ибо практиковавшееся в период предварительной реорганизации противопоставление Биржи Труда, как органа, работающего на принудительных началах, Посредническому Бюро, как органу, работающему на добровольных началах, утеряло, в связи с изданием упомянутого постановления, свой смысл.

III. Трудовое посредничество и профсоюзы.

Разрешение получил также вопрос об организации отдельными профсоюзами собственных Бюро Труда. На совещании ЦК профсоюзов при ВЦСПС, по предложению НКТ СССР, было принято следующее решение:

«В тех местностях, где Бирж Труда не имеется или таковые имеются, но не обслуживают те или иные группы безработных, ввиду их малочисленности,—посреднические функции могут передаваться соответствующим профсоюзам. Такая передача производится в порядке соглашения между Губернской Биржей Труда или Губтрудом и соответствующим профсоюзом, при чем посредничество это осуществляется на основе и в порядке, установленном законоположениями НКТ СССР и союзных республик. Профессиональные союзы в этом случае отчитываются в области трудового посредничества перед Губернской Биржей Труда».

IV. Отмена ограничений регистрации.

Одновременно с организационными вопросами в настоящее время разрешен целый ряд весьма важных вопросов, связанных с функциями посреднических органов.

На местах в настоящее время практикуются ограничения регистрации безработных в соответствии с могущим быть заявленным спросом.

НКТ СССР считает целесообразным впредь отменить эти ограничения в отношении всех без исключения групп профессий. Ограничения могут допускаться на период реорганизации (до 1 апреля 1925 г.) только по постановлениям Комитетов Бирж Труда и в отношении лишь неквалифицированных и малоквалифицированных групп безработных. При этом ограничения регистрации не должны распространяться на демобилизованных красноармейцев, на окончивших ВУЗ'ы и на прочие категории, установленные НКТ СССР и союзных республик.

Это тем более целесообразно, что те причины, которые сделали в свое время необходимым установление системы ограничений, в настоя-

щее время изжиты. Предварительным условием регистрации безработных должно быть лишь точное выявление квалификации регистрируемого путем самой тщательной проверки его знаний и профессиональной подготовки, как при посредстве профессиональной экспертизы, так и путем практического испытания. Оказавшиеся неквалифицированными или малоквалифицированными должны регистрироваться лишь как чернорабочие.

V. Биржа Труда и пособие по безработице.

По вопросу о сохранении связи между состоянием на учете Биржи Труда и получением пособия по безработице НКТ СССР считает, что нельзя выдавать пособия лицам, в отношении которых нет уверенности, что они действительно ищут работы и, главное, не откажутся от нее, если она будет предложена. Вопрос о том, как быть в тех случаях, когда лицо, имеющее право на получение пособия, по своей квалификации не регистрируется Биржей Труда, отпадает в связи с упомянутым решением НКТ СССР об отмене ограничения регистрации. Учитывая, однако, что существующий ныне порядок предоставления пособия по безработице загромождает Биржи Труда излишней работой, отрывая их от их основной деятельности, НКТ СССР ставит сейчас вопрос о пересмотре существующего порядка выдачи пособия безработным — с тем, чтобы, оставляя в силе принцип связи между выдачей пособия и состоянием на Бирже Труда, свести работу Бирж Труда в этом отношении до возможного минимума. Пока же местные органы НКТ должны придерживаться установленного НКТ СССР порядка выдачи пособий, допуская отступления от него лишь в случаях крайней необходимости и путем соглашения между Биржами Труда и органом соцстраха, а также соответствующим профсоюзом. Отступления эти могут допускаться не позднее 1 апреля 1925 г., после чего обязательно отменяются.

VI. Плата за посредничество.

Само собой разумеется, что платность в деле посредничества не может быть признана принципиально желательной, что и подчеркнуто в Положении о Биржах Труда. Введение ее было вызвано в свое время исключительно необходимостью иметь материальную возможность проведения реорганизации. Ввиду приближения окончания реорганизации, НКТ СССР признал необходимой постепенную отмену платности посреднических услуг,— с тем, чтобы платность была упразднена не позднее 1 апреля 1925 г. (за исключением случаев вербовок и переброски рабочей силы, согласно особой инструкции по этому вопросу).

VII. Дальнейшие задачи по трудовому посредничеству.

Хотя все изложенное и представляет собой некоторое изменение прежде данных указаний по реорганизации Бирж Труда, Народный Комиссариат Труда СССР, отмечая, что эти изменения являются результатом тщательного обсуждения как в Коллегии НКТ СССР, так и в Президиуме ВЦСПС, считает необходимым неуклонно проводить их в жизнь.

В связи с этим перед НКТ союзных республик стоят следующие задачи:

1. Неусыпный контроль за порядком проведения реорганизации на местах—с тем, чтобы последняя была закончена в ближайшее время и, во всяком случае, не позднее 1 апреля 1925 г.

2. Оживление работы Комитетов Бирж Труда и уточнение круга вопросов, подлежащих ведению Комитета, согласно Положению о Биржах Труда.

3. Дальнейшее усовершенствование трудового посредничества.

4. Закрепление тесной связи Биржи Труда с профсоюзами и хозорганами.

При проведении реорганизации не следует забывать ни на одну минуту, что перед Биржами Труда стоит огромная задача завоевания рынка труда в условиях стихии. Для того, чтобы Биржи Труда смогли преодолеть эту стихию, они должны стать органами, полезными по своей деятельности и необходимыми для народного хозяйства, а для этого надо упорно и много поработать.

К этой-то работе мы вас и призываем.

С товарищеским приветом: (подписи).

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 11—12.)

9. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 9 февраля 1925 г. об особых днях отдыха [11]).

В развитие ст. 112 Кодекса Законов о Труде, Всероссийский Центральный Исполнительный Комитет и Совет Народных Комиссаров РСФСР постановляют:

Отделы труда, по соглашению с губернскими советами профессиональных союзов, устанавливают, помимо указанных в ст. 111 Кодекса Законов о Труде праздничных дней, ежегодно восемь особых дней отдыха, согласуя эти дни с местными национально-бытовыми условиями, составом населения, и т. п.

(Собр. Узак. РСФСР 1925 г., № 9.)

10. Разъяснение НКТ СССР и НК РКИ СССР от 9 марта 1925 г. № 70/332 о рабочем дне служащих в кануны дней отдыха и праздничных дней [12]).

В дополнение к постановлению НКТ СССР и НК РКИ СССР от 3 февраля 1925 г. № 25/3 «о трудовой дисциплине служащих» («Известия ЦИК СССР и ВЦИК», № 29 от 5 февраля 1925 г., НКТ СССР и НК РКИ СССР разъясняют, что, согласно ст. 113 Кодекса Законов о Труде, рабочий день служащих в кануны дней отдыха и праздничных дней (ст. ст. 109—111 Кодекса Законов о Труде) должен заканчиваться в 16 часов, при чем в эти дни перерывы для принятия пищи не устанавливаются.

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 13.)

---

[11]) К гл. II, § 7.

[12]) В дополнение к гл. II, § 7 и к гл. VI, § 2.

11. Разъяснение НКТ СССР от 12 февраля 1925 г. № 35/506 об оплате дней отдыха и праздничных дней [13]).

Наркомтрудам союзных республик.

Народный Комиссариат Труда Союза ССР разъясняет:

1. При повременной месячной оплате никаких вычетов из месячного вознаграждения за дни еженедельного отдыха (ст. 109 Кодекса Законов о Труде), праздничные дни (ст. 111) и особые дни отдыха (ст. 112), равно как и за два льготных часа накануне дней еженедельного отдыха (ст. 109) и праздничных дней (ст. 111)—не производится.

2. При повременной поденной или часовой оплате, а также при сдельной оплате, если в основу исчисления положена для поденной оплаты $^1/_{24}$, а для часовой $^1/_{192}$ месячной тарифной ставки или если иным способом учтено фактическое среднее число рабочих дней и часов — особой оплаты за все перечисленные в предыдущей статье нерабочие дни и льготные часы не полагается.

Примечание. Условия, улучшающие положение трудящегося, могут устанавливаться по соглашению сторон.

3. Размер вознаграждения за работу, выполняемую в дни отдыха и праздничные дни (ст. ст. 109, 111 и 112 Кодекса Законов о Труде), не может быть ниже двойного размера нормального вознаграждения. Работа в льготные часы накануне дней еженедельного отдыха (ст. 109) и праздничных дней (ст. 111) оплачивается не ниже, чем в полуторном размере нормального вознаграждения.

Примечание. Настоящая статья не распространяется на те случаи, когда работа в нерабочие дни и часы возмещается равным по количеству временем отдыха в другие дни.

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 10.)

12. Постановление СНК РСФСР от 20 февраля 1925 г. о мероприятиях по заработной плате [14]).

Во изменение постановления СНК РСФСР от 28 ноября 1924 г. о мероприятиях по заработной плате Совет Народных Комиссаров РСФСР постановляет:

1. Поручить Наркомтруду установить единообразную сокращенную номенклатуру должностей для служащих государственных учреждений, состоящих как на общегосударственном, так и на местном бюджете.

2. Однородные должности должны быть разбиты на несколько групп по сложности, ответственности и квалификации выполняемой работы.

3. Для каждой группы должностей назначается твердый оклад содержания.

4. Твердые оклады содержания должны быть исчислены из расчетов существующего фонда заработной платы.

5. Разработку указанных мероприятий возложить на Наркомтруд с участием Наркомфина, НК РКИ, ВЦСПС и ЦК Совработников.

(«Изв. ЦИК СССР и ВЦИК» 1925 г., № 48.)

---

[13]) К гл. II, §§ 7 и 8.
[14]) К гл. II, § 8.

13. Утвержденные НКТ СССР 19 января 1925 г. Правила об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации [15]).

(Изданы на основании ст. 127 Кодекса Законов о труде).

Наркомтрудам союзных республик.

1. Принимать учеников в обучение имеют право лица, организации и учреждения, имеющие патенты на содержание промышленных предприятий, а также кустари и ремесленники, как имеющие личные промысловые свидетельства на занятие промыслом, так и освобожденные по закону от выборки личных промысловых свидетельств.

Примечание. Лицам, работающим по найму, в том числе и квартирникам, запрещается нанимать учеников.

2. Поступление в ученики допускается с 16-летнего возраста, а в исключительных случаях—с 14-летнего возраста в пределах и в порядке постановления НКТ и ВЦСПС от 19 июня 1923 г. № 275/779 (Собр. Узак. 1923 г., № 57, ст. 560).

3. Наем учеников производится через посреднические органы НКТ или по добровольному соглашению между нанимателем и подростком или его родителями (опекунами), при чем в последнем случае с обязательной последующей регистрацией в посреднических органах НКТ. В местностях, в которых не существует посреднических органов НКТ, наем учеников регистрируется при регистрации трудового договора в камере инспектора труда или волисполкоме (ст. 5).

4. Число учеников не может превышать двух на одного рабочего.

5. Не позже двух недель по приеме ученика наниматель обязан заключить с учеником договор об ученичестве (форма типового договора прилагается) [16]). Договор должен быть зарегистрирован в камере инспектора труда или в волисполкоме. При заключении договора ученичества наниматель обязан выдать ученику расчетную книжку установленного образца.

Примечание 1. Кустари, ремесленники и промышленные предприятия, находящиеся от камеры инспектора труда не далее 10-ти верст, регистрируют договор ученичества обязательно в камере инспектора труда.

Примечание 2. Профессиональным организациям предоставляется право заключения договора с нанимателем от имени ученика с сохранением установленного в ст. 5 порядка регистрации договора.

6. Оплата труда ученика должна быть не ниже государственного минимума заработной платы, при чем в тех случаях, когда часть заработной платы выдается натурой, ученик должен получать деньгами не

---

[15]) В дополнение к гл. II, §§ 4 и 9; к гл. III, §§ 4 и 8; к гл. IV, §§ 1, 5, 6, 8 и 12; к гл. VI, § 5.

[16]) В настоящем Приложении эта форма типового договора не воспроизведена.

менее 25% общей суммы заработка. Заработная плата ученика от начала до окончания срока обучения регулярно повышается в зависимости от повышения квалификации. Порядок и сроки повышения оплаты устанавливаются договором.

7. Наниматель обязан обучать ученика специальности, предусмотренной в договоре, не отвлекая его на работы, не связанные непосредственно с производством.

8. Рабочий день несовершеннолетнего ученика не может превышать шести часов.

9. Лица, не достигшие 18-летнего возраста, не могут быть учениками в тех производствах и профессиях, в которых применение труда несовершеннолетних запрещено соответствующими постановлениями НКТ.

10. Договор ученичества может быть расторгнут учеником досрочно в следующих случаях:

а) перехода предприятия к другому владельцу;

б) особо вредных условий работы, подтвержденных врачебным осмотром и угрожающих здоровью учеников;

в) желания ученика переменить профессию (специальность), при чем ученик обязан предупредить нанимателя: при недельном расчете—не менее, чем за день, а при двухнедельном или месячном расчете—не менее, чем за неделю до расторжения договора;

г) нарушения нанимателем обязательств, принятых на себя по договору;

д) грубого обращения нанимателя с учеником;

е) обнаружившейся неспособности нанимателя к обучению;

ж) совершения нанимателем преступлений и проступков или обнаружения поведения, несовместимых с предоставлением нанимателю права обучения.

11. Право досрочного расторжения договора (ст. 10) принадлежит также профорганизациям, должностным лицам, на которых возложен надзор за соблюдением законов по охране труда, родителям или опекунам подростков. Указанным организациям и лицам принадлежит также право возбуждать вопрос об изменении отдельных пунктов договора.

12. Договор ученичества может быть расторгнут досрочно нанимателем с доведением до сведения инспектора труда или вол- райисполкома в следующих случаях:

а) закрытия предприятия;

б) систематического уклонения ученика от работы;

в) обнаружения учеником неспособности к усвоению данной специальности;

г) утраты учеником трудоспособности долее двух месяцев и

д) совершения учеником уголовно-наказуемого преступления или проступка, непосредственно связанного с его работой и установленного судебным порядком.

13. Конфликты, возникающие на почве выполнения договора и применения настоящих Правил, разрешаются в порядке, установленном в главе XVI Кодекса Законов о Труде и в изданных в ее развитие постановлениях.

14. При увольнении подростка по каким бы то ни было причинам (окончание срока обучения, прекращение договора по соглашению сто-

рон, досрочное расторжение договора) наниматель обязан выдать ученику удостоверение об изучении учеником профессии и о сроке пройденного обучения.

15. Настоящие Правила об ученичестве применяются к работе учеников в промышленных предприятиях с числом рабочих до 20 (включительно) при отсутствии двигателя и с числом рабочих до 10 (включительно) при наличии двигателя, а также в промысловых кооперативах, артелях, у ремесленников и у кустарей-одиночек.

16. На всех учеников в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации распространяется действующее законодательство о труде и, в частности, об охране труда несовершеннолетних.

Профессиональные союзы пользуются правом выполнять в отношении учеников функции, указанные Кодексом Законов о Труде, хотя бы ученики не состояли членами союза.

17. Надзор за проведением настоящих Правил возлагается на инспекцию труда.

18. С изданием настоящих Правил отменяются:

а) постановление НКТ от 31 мая 1923 г. № 242/765—«Правила об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах» («Известия НКТ» 1923 г., № 21);

б) постановление НКТ СССР от 12 января 1924 г. № 25/311 «о типовом договоре ученичества в мелкой и кустарной промышленности и промысловой кооперации» («Известия НКТ СССР» 1924 г., № 2—3);

в) постановление НКТ СССР от 2 июня 1924 г. № 251/403 «о некоторых изменениях в Правилах об ученичестве и в типовом трудовом договоре для учеников» («Известия НКТ СССР» 1924 г., № 23).

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 6.)

14. Циркуляр ВЦСПС от 6 февраля 1925 г. № 634 о проведении брони подростков и о разбронировании переростков [17]).

Всем профессиональным организациям.

VI Всесоюзный Съезд профсоюзов, придавая большое значение делу подготовки квалифицированных рабочих и учитывая наличие безработицы среди подростков, предложил всем профессиональным союзам усилить свою работу по проведению полностью законодательных норм о броне подростков.

ВСНХ СССР приказом № 110 от 11 ноября 1924 г. предложил всем хозяйственным органам в срочном порядке довести количество подростков в производстве до установленных законом норм.

Ввиду того, что эта работа проходит недостаточно успешно, и по большинству профсоюзов процент работающих подростков не только не повысился, но даже имеет тенденции к дальнейшему снижению, ВЦСПС предлагает:

1. В кратчайший срок проверить степень выполнения брони под-

---

[17]) К гл. II, § 9.

ростков по всем отраслям промышленности, выяснив при этом причины невыполнения, и произвести добронирование подростков до установленных норм.

2. Принять участие в распределении подростков на работу в производстве, следя за правильной организацией производственного обучения их, на основе последнего циркуляра ВСНХ и ВЦСПС № 12 от 16 января 1925 г., ибо от этого в значительной мере зависит выполнение норм брони.

Большим препятствием в деле доведения норм брони до установленных размеров являются переростки старше 18 лет, которые еще остаются в броне и тем самым снижают процент брони.

Исходя из этого, ВЦСПС считает необходимым разбронирование переростков, находящихся в броне, не допуская, однако, их увольнения, при чем в основу этой работы должны быть положены следующие основания:

1. В первую очередь разбронированию подлежат переростки, находящиеся на индивидуальном и бригадном ученичестве, имеющие определенную квалификацию и выполняющие самостоятельные работы, а также переростки, занятые на черных и подсобных работах.

2. Переростки, учепики школ ФЗУ, должны оставаться в броне до конца обучения, и только в случаях, когда количество переростков в первых группах ФЗУ достигает значительных размеров, возможны вывод их из брони и организация для них краткосрочного выпуска из школы на работы в производство или перевод их на индивидуальное и бригадное ученичество.

3. Должны быть также разбронированы переростки, находящиеся в подготовительных группах школ ФЗУ.

Разбронированные переростки могут быть также направляемы на свободные места в горячих и вредных цехах и отделениях предприятия.

ВЦСПС предлагает в дальнейшем всем профессиональным организациям обратить внимание на прием в школы ФЗУ подростков не старше 16 лет и на перевод переростков в твердые штаты предприятия, не допуская увольнения разбронированных переростков.

(«Труд» 1925 г., № 31; «Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 11—12.)

15. Постановление НКТ СССР от 20 февраля 1925 г. № 50/4/324 об условиях труда на лесозаготовках [18]).

Наркомтрудам союзных республик.

Во изменение постановления НКТ СССР от 12 января 1924 г. № 24/310 «об условиях труда на лесозаготовках» («Известия НКТ СССР», 1924 г., № 4), Народный Комиссариат Труда СССР постановил ст. 5 указанного постановления изложить в следующей редакции:

«На местах лесозаготовок, удаленных от местных крестьянских селений на расстояние свыше восьми верст, предприятия или лица, сдающие заготовку леса крестьянам, обязуются иметь для ночевки заготовителей бараки, избы или палатки с приспособлениями для варки пищи и кипячения воды.

[18]) К гл. III, § 6.

На зимних разработках помещения для заготовителей должны быть отеплены.

Указанные помещения могут строить сами заготовители по особому соглашению с хозорганами и за особую плату».

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 11—11.)

16. Инструкция ВСНХ РСФСР, НКЮ РСФСР и НКТ РСФСР от 5 декабря 1924 г. № 205/738 о кандидатах в члены промысловых кооперативных товариществ [19]).

На основании протокольного постановления Совета Народных Комиссаров РСФСР от 31 октября 1924 г. и в дополнение ст. 5 инструкции НКТ и НКЮ РСФСР от 9 марта 1923 г. «о порядке применения декрета СНК от 26 сентября 1922 г. об охране труда и обеспечении прав лиц, работающих в промысловых кооперативных предприятиях» («Труд», № 53 от 9 марта 1923 г.), ВСНХ, НКТ и НКЮ постановили:

1. Промысловые кооперативные товарищества могут для лиц, желающих вступить в их состав, устанавливать предварительные испытания в течение сроков, указанных в ст. 38 Кодекса Законов о Труде.

2. Число лиц, принятых на предварительное испытание, не должно превышать 20% общего числа членов товарищества.

3. На лиц, принятых на предварительное испытание, распространяются на все время этого испытания надзор инспекции труда и действие всех норм Кодекса Законов о Труде, за исключением ст. ст. 5—10.

4. Каждое лицо, принятое на предварительное испытание, должно быть снабжено правлением товарищества (артели) особым удостоверением с отметкой о времени приема на испытание.

5. Нарушения настоящего постановления караются по ст. 132 Уголовного Кодекса.

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 4—5.)

17. Разъяснение НКТ СССР от 9 февраля 1925 г. № 29/505 о представлении копий коллективных договоров в НКТ союзных республик [20])

Наркомтрудам союзных республик.

Ввиду того, что циркуляр НКТ от 26 декабря 1922 г. № 33к/239орг. о присылке в НКТ копий зарегистрированных коллективных договоров («Известия НКТ» 1923 г., № 1) и утвержденные НКТ 2 февраля 1923 г. за № 59 Правила регистрации коллективных договоров («Известия НКТ» 1923 г., № 5) были изданы до образования Союза Советских Социалистических Республик и, следовательно, до организации НКТ СССР—настоящим Народный Комиссариат Труда Союза ССР разъясняет, что предусмотренные указанным выше циркуляром НКТ № 33к/239орг. и примечанием к ст. 6 упомянутых Правил НКТ от 2 февраля 1923 г. копии зарегистрированных коллективных договоров должны представляться не в НКТ СССР, а в НКТ соответствующих союзных республик. («Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 9.)

---

[19]) В дополнение к гл. III, § 8 и к гл. IV, § 12.

[20]) К гл. V, § 5.

18. Циркуляр НКТ РСФСР от 9 февраля 1925 г. № 30/1303 о прекращении присылки в НКТ копий коллективных договоров и тарифных соглашений [21]).

Наркомтрудам автономных республик, уполномоченным НКТ и обл- и губотделам труда.

Во изменение циркуляра НКТ от 26 декабря 1922 г. № 33к/239орг. о присылке в НКТ копий зарегистрированных коллективных договоров и тарифных соглашений («Известия НКТ» 1923 г., № 1), а также примечания к ст. 6 утвержденных НКТ 2 февраля 1923 г. за № 59 Правил регистрации коллективных договоров («Известия НКТ» 1923 г., № 5)—Народный Комиссариат Труда РСФСР предлагает всем Наркомтрудам автономных республик, обл- и губотделам труда, за исключением указанных ниже, впредь до особого распоряжения прекратить, со времени получения настоящего циркуляра, высылку в НКТ РСФСР копий зарегистрированных коллективных договоров и тарифных соглашений.

Следующие Наркомтруды автономных республик и областные и губернские отделы труда должны представлять в НКТ РСФСР копии коллективных договоров и тарифных соглашений в прежнем порядке... (Следует перечень 15-ти местных органов—*И. В.*)

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 9.)

19. Циркуляр НКТ СССР от 28 февраля 1925 года № 61/508 о недопустимости рассмотрения в примирительных камерах дел, разрешенных расценочно-конфликтными комиссиями [22]).

Наркомтрудам союзных республик и инспекторам труда путей сообщения.

При рассмотрении, в порядке надзора, копий протоколов примирительных камер при старших инспекторах труда путей сообщения обнаруживается, что, несмотря на неоднократные указания НКТ, примирительные камеры попрежнему принимают к своему рассмотрению дела, уже разрешенные расценочно-конфликтными комиссиями, при чем, пересматривая такие дела, примирительные камеры часто утверждают решение РКК или, отменяя его, выносят свои постановления.

Ввиду этого НКТ СССР, вновь подтверждая свои прежние указания по этому вопросу, сообщает, что решения РКК, единогласно принятые, обжалованию не подлежат, а могут быть только, в порядке надзора, отменены органами НКТ (доринтрудпуть). Поэтому примирительные камеры не должны и не могут принимать к своему рассмотрению дел, уже разрешенных в РКК, имея право рассматривать только те дела, по которым в РКК не достигнуто соглашения сторон.

В случае обнаружения впредь по протоколам примирительных камер дел, по которым имеются решения РКК, такие постановления примирительных камер будут отменяться Наркомтрудом в порядке надзора.

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 13.)

---

[21]) К гл. V, § 5.
[22]) К гл. VIII, § 5

20. Постановление СНК СССР от 24 февраля 1925 г. о разъяснении ст. 3 постановления ЦИК и СНК СССР от 2 января 1925 г. о порядке найма рабочей силы [23]).

В целях устранения расширительного толкования ст. 3 постановления ЦИК и СНК СССР от 2 января 1925 года о порядке найма рабочей силы (Собр. Зак. СССР, 1925 г., № 2, ст. 15) Совет Народных Комиссаров Союза ССР постановляет:

Разъяснить, что под словами: «определенных групп безработных» в ст. 3 упомянутого постановления следует понимать только лиц, демобилизованных из Рабоче-Крестьянской Красной армии и Рабоче-Крестьянского Красного флота.

(«Изв. ЦИК СССР и ВЦИК» 1925 г., № 58.)

21. Постановление НКТ СССР от 31 марта 1925 г. № 94/509 об оплате ответственных политических работников, занятых в профессиональных, советских, кооперативных, хозяйственных и других организациях [24]).

В отмену всех ранее изданных постановлений об оплате ответственных политических работников, Народный Комиссариат Труда СССР постановляет:

1. Установить с 1 апреля 1925 года оплату ответственных политических работников по тарифной сетке ВЦСПС при соотношении 1:8 и по тарифным поясам в нижеследующем размере:

а) г.г. Москва и Ленинград для 1-го разряда—16 рублей.
б) I пояс — 15 рублей.
в) II пояс — 14 рублей.
г) III пояс — 13 рублей.
д) IV пояс — 12 рублей.
е) V пояс — 10 рублей.

Примечание. Для работников уездного масштаба ставка 1-го разряда понижается на 10%, для работников волостных и сельских местностей—на 25%.

2. Для тех ответственных политических работников, которые по характеру исполняемой работы принуждены выполять работу и во внеслужебное время, не поддающееся учету, установить дополнительную надбавку до 50% их основного оклада по следующей примерной схеме:

для	10-го	разряда — 10%
»	11-го	» — 15%
»	12-го	» — 20%
»	13-го	» — 25%
»	14-го	» — 30%
»	15-го	» — 40%
»	16-го	» — 45%
»	17-го	» — 50%.

---

[23]) К гл. II, § 5.
[24]) К гл. II, §§ 4 и 8.

Примечание 1. Устанавливаемая настоящей статьей плата за нагрузку, равно как и размер таковой должны применяться лишь к отдельным политическим работникам, действительно несущим работу во внеслужебное время. При этом должны приниматься во внимание как характер работы, выполняемой данным работником, так и время, затрачиваемое им на ее выполнение.

Примечание 2. В отношении особо выдающихся работников допускается персональное повышение платы за нагрузку на 1 разряд.

3. Оплату труда по тарифу ответственных работников следует производить тем политическим работникам, которые принимают ответственное участие в деле партийного, профессионального, советского, хозяйственного и кооперативного строительства и несут ответственность не только за техническое исполнение возложенных на них обязанностей, но также являются ответственными за политическое и идейное проведение возложенных на них обязанностей. Указанные работники должны иметь стаж общественно-политической деятельности.

Лица, исполняющие только административно-техническую работу и не несущие ответственности за идейное и политическое направление этой работы,—оплачиваются по ставкам коллективных договоров и тарифных соглашений или в порядке установления персональных окладов, но ни в коем случае не по тарифу ответственных политических работников.

4. Местным органам НКТ предоставляется право, в зависимости от состояния местных средств, допускать, по соглашению с ГСПС, понижение установленных настоящим постановлением размеров оплаты.

5. Установленные в п. 1-м и п. 3-м настоящего постановления размеры оплаты являются максимальным пределом вознаграждения политических работников. Никакой оплаты по совместительству или другим видам работы, за исключением гонорара за литературные труды и оплаты за преподавание, если эти последние работы не входят в круг обязанностей по должности,—не допускается.

6. Оплата разъездных, командировочных, подъемных и прочих видов компенсаций для ответственных политических работников производится на общих основаниях, т.-е. из расчета полного получаемого работником содержания, в том числе и платы за нагрузку.

7. Оплата по установленному настоящим постановлением тарифу производится из основного фонда заработной платы.

8. Распределение ответственных политических работников по тарифным разрядам производится непосредственно руководителями учреждений или предприятий.

9. В отмену инструкции ВЦСПС № 527 от 18 августа 1922 года о разбивке ответственных работников по тарифным разрядам 17-разрядной тарифной сетки («Труд», № 186 от 22 августа 1922 г.), устанавливается нижеследующее распределение: ..... (Далее следует распределение по тарифным разрядам: А) ответственных политических работников профессиональных организаций — с 17-го по 14-й разряд; Б) ответственных политических работников в советских, хозяйственных, кооперативных, судебных учреждениях, пред-

приятиях и организациях — с 17-го по 10-й разряд; В) ответственных политических работников партийных организаций—с 17-го по 10-й разряду.) [25]).

(«Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 17—18.)

22. Постановление СНК СССР от 18 апреля 1925 г. — Временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах [26]).

Учитывая особенности условий труда в крестьянском хозяйстве и его нынешнее состояние, Совет Народных Комиссаров Союза ССР постановляет утвердить нижеследующие временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах.

1. Настоящие временные правила распространяются на крестьянские хозяйства, в которых наемный труд является подсобным.

Примечание. К хозяйствам промышленного типа применяются постановления об условиях труда в советских хозяйствах.

2. Условия найма батраков и батрачек определяются добровольными письменными соглашениями, подписываемыми нанимателем и нанимающимся. Письменные соглашения от имени батрака или батрачки могут заключаться и подписываться профессиональным союзом.

В соглашении должны быть указаны: а) основные работы, на которые нанимается батрак или батрачка, б) срок найма, в) рабочее время, г) размер, виды и сроки выплаты заработной платы, д) дополнительные условия, устанавливаемые сторонами.

Соглашение о найме не может ухудшать положение батрака или батрачки по сравнению с настоящими правилами; ухудшающие условия недействительны.

3. Письменные соглашения подлежат регистрации в сельских советах без взимания за это какой-либо платы с нанимателя и нанимающегося и без права сельских советов вносить какие бы то ни было изменения в представляемые им соглашения. Регистрация производится не позднее двух недель с момента найма.

Примечание. Письменные соглашения о найме батраков и батрачек приобретают силу с момента их подписания сторонами.

---

[25]) Члены фабрично-заводских и местных комитетов относятся: а) с числом объединяемых рабочих свыше 5.000 человек к 13-му разряду; б) с числом объединяемых рабочих от 1.000 до 5.000 человек — к 12-му разряду; в) с числом объединяемых рабочих от 5.000 до 1.000 человек—к 11-му разряду; г) с числом объединяемых рабочих от 300 человек—к 10 разряду действующей в данном предприятии или учреждении тарифной сетки. Оплата их труда производится из расчета тарифной ставки действующей сетки с прибавкой к ней среднего процента сдельного приработка рабочих данного предприятия за ненормированное рабочее время.

Секретари партийных ячеек на предприятиях и в учреждениях оплачиваются наравне с членами фабрично-заводского (местного) комитета данного предприятия или учреждения.

Работники РЛКСМ тарифицируются на 2 разряда ниже соответствующих партработников.

[26]) К гл. III, § 5.

4. Не допускается заключение соглашения о найме, исполнение которого должно начаться через год и более после заключения соглашения, а также соглашения на срок более одного года.

5. К работе по найму в крестьянских хозяйствах допускаются подростки не моложе 14 лет.

Примечание. Для выполнения особо легких работ могут допускаться подростки не моложе 12 лет.

6. Удлиненный рабочий день (т.-е. рабочий день свыше 8 часов) допускается по соглашению сторон, в зависимости от характера работ в отдельные сельско-хозяйственные периоды.

7. Наниматель обязан предоставить батраку или батрачке один день в неделю (праздничный) для отдыха.

Во все установленные законом праздники батраки и батрачки должны освобождаться от работы. Во все нерабочие дни, а также в рабочие дни в свободное от работы время батрак и батрачка имеют право отлучаться со двора и использовать нерабочее время по своему усмотрению.

Примечание. В случае необходимости в страдную пору и для нанимателя и для батрака (батрачки) работать в какой-либо праздничный день, неиспользование праздничного дня возмещается батраку (батрачке) или другим днем отдыха, или денежной оплатой по особому соглашению.

8. Размер вознаграждения за труд батрака или батрачки устанавливается соглашением, но не может быть ниже государственного минимума заработной платы, установленного для данной местности. Сроки выплаты, вид и способ оплаты (повременная, урочная, сдельная, деньгами или натурой) устанавливаются соглашением.

9. Наниматель обязан выполнять все условия соглашения, уплачивать в условленные сроки заработную плату, предоставлять батраку и батрачке пригодное для жилья помещение и давать им пищу такого же качества, какая употребляется в семье нанимателя.

10. Наниматель не имеет права принуждать батрака или батрачку к получению заработной платы натурой вместо условленной по соглашению денежной платы.

11. Батрак и батрачка обязаны выполнять работу, обусловленную соглашением, обходиться бережно со скотом и инвентарем, не причинять вреда имуществу нанимателя. Уходя от нанимателя, батрак и батрачка обязаны сдать имущество, вверенное им нанимателем.

12. Запрещается применять труд подростков и беременных женщин на непосильных и вредных для их здоровья работах.

13. Крестьянское хозяйство, пользующееся наемным трудом в течение целого сельско-хозяйственного года, обязано, в случае болезни батрака или батрачки, а также в случае родов последней, если батрак или батрачка проработали в данном хозяйстве не менее месяца, выплачивать им условленную в соглашении заработную плату и предоставлять жилье и харчи в течение одного месяца с момента прекращения работы вследствие болезни или родов.

Крестьянское хозяйство, пользующееся наемным трудом только в отдельные периоды сельско-хозяйственных работ, должно выплачивать условленную в соглашении заработную плату и предоставлять жилье и харчи в течение двух недель с момента прекращения работы вследствие болезни или родов, если батрак или батрачка проработали в этом хозяйстве не менее двух недель.

Лечебные органы и учреждения обязаны оказывать бесплатно батракам и батрачкам медицинскую помощь во время болезни и родов.

14. Крестьянские хозяйства, пользующиеся одновременно наемным трудом не менее трех батраков или батрачек в течение целого сельско-хозяйственного года, обязаны страховать последних в порядке социального страхования по особым правилам и льготным нормам, устанавливаемым Союзным Советом Социального Страхования при Народном Комиссариате Труда Союза ССР.

15. Если наниматель вносит за батрака или батрачку взносы в страховую кассу, то выплата заработной платы во время болезни и родов производится не нанимателем, а страховой кассой.

16. В случае увечья или последовавшей от увечья смерти застрахованных батрака или батрачки на работе у нанимателя вознаграждение выплачивается страховой кассой на общих основаниях.

Если батрак или батрачка не были застрахованы, вознаграждение батраку или батрачке, или их семьям, в связи с увечьем или смертью, выплачивается нанимателем, согласно законодательству Союзных Республик.

17. Наниматель может по уважительным причинам уволить батрака или батрачку до истечения срока соглашения с обязательным предупреждением за две недели. Если наниматель увольняет батрака или батрачку без предупреждения, то он должен заплатить им их заработную плату за две недели вперед (выходное пособие). Батрак и батрачка при уходе от нанимателя обязаны предупредить последнего о своем уходе за одну неделю.

18. Для рассмотрения споров между батраком или батрачкой и нанимателем, возникающих в связи с увольнением батрака или батрачки или уходом последних с работы, а также всяких иных споров в связи с работой и соглашением по найму,—могут быть образуемы примирительные комиссии при волостных (районных) исполнительных комитетах, при чем все вопросы в этих комиссиях разрешаются исключительно путем соглашения сторон.

В случае несогласия одной из сторон передать дело на рассмотрение примирительной комиссии или в случае недостижения соглашения при рассмотрении дела в примирительной комиссии спор разрешается народным судом.

19. Настоящие правила должны быть вывешены на видных местах во всех волостных (районных) исполнительных комитетах и сельских советах.

20. Надзор за соблюдением настоящих правил возлагается на инспекцию труда.

21. Ответственность за нарушение настоящих правил определяется в порядке законодательства Союзных Республик.

22. Инструкции по применению настоящих правил издаются Советами Народных Комиссаров Союзных Республик.

(«Изв. ЦИК СССР и ВЦИК» 1925 г., № 90.)

23. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 9 марта 1925 года о предоставлении сельсоветам права объявлять трудгужповинность по борьбе с лесными пожарами и сроке оплаты граждан, привлеченных к тушению лесных пожаров [28]).

В целях усиления борьбы с лесными пожарами и обеспечения за гражданами своевременного получения платы за трудгужповинность по тушению лесных пожаров, Всероссийский Центральный Исполнительный Комитет и Совет Народных Комиссаров РСФСР, в дополнение декрета ВЦИК и СНК от 21 сентября 1922 г. (Собр. Узак. 1922 г., № 54, ст. 685) и в развитие пункта «з» ст. 7 Положения о сельсоветах (Собр. Узак. 1924 г., № 82, ст. 827), постановляют:

1. Предоставить сельсоветам право объявлять трудгужповинность по ликвидации лесных пожаров в лесных дачах, отстоящих далее 10 верст от местонахождения губтсполкома, уисполкома и волисполкома, обязав сельсоветы о каждом случае объявления трудгужповинности в тот же день через волисполком извещать губисполком.

2. Поручить Наркомзему, по соглашению с Наркомвнуделом, Наркомтрудом, Наркомфином и Наркомюстом, издать инструкцию, предусматривающую сроки уплаты за работы по борьбе с лесными пожарами, согласно ст. 1 настоящего постановления, и меры по ускорению перевода кредитов на борьбу с пожарами на места.

(«Изв. ЦИК СССР и ВЦИК» 1925 г., № 63.)

24. Утвержденное ВЦСПС и опубликованное 26 февраля 1925 года— Положение о фабзавкомах и месткомах [28]).

Общее положение.

1. В каждом предприятии, как государственном, кооперативном, так и частном, с количеством рабочих и служащих от 25 человек, организуется фабзавком или местком.

Примечание. В предприятиях с количеством рабочих и служащих до 25 человек избирается профуполномоченный, который несет функции фабзавместкома.

2. Фабзавместком является органом союза на предприятии.

3. В выборах фабзавместкома участвуют все рабочие и служащие предприятия, имеющие право быть членами союза; в члены же фабзавместкома могут быть избраны только члены союза.

4. В одном предприятии может быть избран только один фабзавместком.

---

[27]) К гл. III, § 10.
[28]) К гл. II, § 4.

Примечание 1. Один фабком не может организовываться для нескольких цельных предприятий, хотя бы связанных друг с другом характером производства и объединенных одной администрацией, если они территориально разбросаны.

Примечание 2. С санкции правления союза для нескольких мелких однородных, близко расположенных предприятий могут создаваться объединенные местные (групповые) комитеты.

5. Являясь проводником всех постановлений и директив высших союзных органов, фабзавместком несет ответственность за всю союзную работу на предприятии и подотчетен правлению союза, делегатскому и общему собраниям рабочих.

6. Постановления делегатских собраний обязательны для фабзавместкома, если они не противоречат постановлениям высших союзных органов и общего собрания своего предприятия.

Задача фабзавкома (месткома).

7. Основной и непосредственной задачей фабзавкома является защита экономических интересов рабочих и служащих своего предприятия, удовлетворение их бытовых и культурных нужд, охрана труда и участие в обсуждении совместно с заводоуправлением вопросов, касающихся организации производства. С этой целью фабзавком:

а) участвует в заключении коллективного договора или тарифного соглашения для своего предприятия и следит за проведением его в жизнь, следит за своевременностью выплаты зарплаты, за выполнением администрацией всех норм по охране труда и социальному страхованию и своевременным внесением страховых взносов, посылает своих представителей в конфликтно-расценочную комиссию, заботится об улучшении условий труда, жилищных условий и т. д.;

б) организует клубы, красные уголки, лекции, спектакли, распространяет приобретенную литературу, содействует ликвидации безграмотности, организует школы и курсы профтехнического образования.

8. В области организации фабзавком, не вмешиваясь в распоряжения и действия администрации и ни в коем случае не отменяя и не нарушая их, ставит себе задачей:

а) участвовать в обсуждении заводоуправлением государственных и кооперативных предприятий всех важнейших вопросов производственной жизни предприятия;

б) на государственных и кооперативных предприятиях содействовать нормальному ходу производства;

в) устраивать доклады заводоуправления государственных и кооперативных предприятий на общих, делегатских и цеховых собраниях и производственных совещаниях, знакомя их с ходом и состоянием производства;

г) участвовать в найме и увольнении рабочих и служащих на основе Кодекса Законов о Труде и заключенного коллективного или тарифного договора.

9. В области профсоюзной организационной работы задачей фабзавкома является:

а) вовлечение рабочих и служащих предприятия в профсоюз;

б) развитие революционно-классового сознания рабочих и служащих;

в) содействие организации касс взаимопомощи;

г) проведение среди рабочих и служащих профсоюзно-пролетарской дисциплины;

д) производство сборов членских взносов и представление их в союз, согласно установленному союзом порядку;

е) представительство от имени рабочих и служащих в организациях и учреждениях, а также организация выборов от рабочих в разные учреждения и организации.

10. О замеченных неправильных действиях и упущениях администрации, а также о возникающих недоразумениях фабзавком, принимая меры к разрешению недоразумений на месте, доводит немедленно до сведения правления союза.

Конструкция фабзавкома.

11. Фабзавком избирается на общем собрании рабочих и служащих данного предприятия сроком на шесть месяцев в количестве, согласно следующей примерной норме:

Предприятия с количеством рабочих:

от	25	до	100	—	фабзавком из	3	чел.
«	100	«	300		« «	5	«
«	300	«	1.000		« «	9	«
«	1.000	«	5.000		« «	13	«
свыше	5.000				« «	15	«

Примечание 1. Вопрос о переизбрании до срока фабзавкома в целом или отдельных его членов может быть поставлен на общем или делегатском собрании по требованию не менее одной трети рабочих предприятия или по постановлению правления союза.

Примечание 2. В крупных предприятиях, где по техническим условиям невозможно устраивать общие собрания, по постановлению союза, утвержденному центральным комитетом, выборы фабзавкома могут производиться на специально созываемых общезаводских конференциях.

12. Выборное собрание считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины всех рабочих и служащих данного предприятия и если извещение о собрании и его целях, дне и месте было дано за три дня до собрания отделению союза, рабочим и служащим предприятия.

Примечание. В случае отсутствия кворума, собрание назначается на другой раз и считается действительным при любом количестве присутствующих.

13. Количество членов фабзавкома, освобожденных от работ на производстве для ведения постоянной работы в фабзавкоме, устанавливается по следующей норме:

от 25 до 50 ч. — освобожд. 1 челов. не больше чем на 2 дня в нед.;
от 50 до 300 ч. — освобожд. 1 челов. на все время;
от 300 до 1.000 ч. — освобожд. 2 челов. на все время;
от 1.000 до 5.000 ч. — освобожд. 3 челов. на все время;
свыше 5.000 — 5 челов. на все время.

Примечание. Для работы в конфликтно-расценочной комиссии освобождение представителей фабзавкома проводится помимо указанной нормы и предусматривается в коллективном договоре.

14. Состав фабзавместкома утверждается губотделом союза.

15. Фабзавкомы, месткомы и заменяющий их институт уполномоченных содержатся на счет процентных отчислений управления предприятия (учреждения).

Содержание определяется по смете, утвержденной соответствующим профсоюзом в размере, определяемом коллективным договором, но не свыше 2% заработной платы работника в данном предприятии.

Суммы на содержание фабзавкома вносятся управлением предприятия (учреждения) в завком (местком) или заменяющему их делегату при выплате заработной платы рабочим своего предприятия.

В означенные суммы входят все расходы по содержанию фабзавкомов и т. д., в том числе и расходы по оплате членов завкома и его комиссии. Сверх сметы управление предприятием (учреждением) обязано предоставить фабзавкому вполне оборудованное помещение с освещением и отоплением.

В тех крупных предприятиях, где имеются помимо освобожденных от работы членов фабзавкома еще и освобожденные платные цеховые уполномоченные, оплата последних производится из средств, идущих на содержание завкома, а в случае недостатка средств—дополняется за счет союза.

Работа фабзавкома.

16. Для выполнения стоящих перед ним задач фабзавком организует комиссии по охране труда, культурно-просветительные и т. д., которыми он руководит и за работу которых он отвечает перед союзом, делегатским и общим собраниями.

Примечание. Работа комиссий производится в нерабочее время.

17. Фабзавком и комиссии могут приглашать на свои заседания сведущих лиц с правом совещательного голоса.

18. Фабзавком делегирует по требованию союзных органов во все союзные, хозяйственные и советские органы своих представителей.

19. Заседание фабзавкома происходит не реже одного раза в неделю, в нерабочее время.

Примечание. Вся текущая работа ведется в рабочее время освобожденными членами фабзавкома.

20. Постановления фабзавкома могут быть отменены общими и делегатскими собраниями и правлением союза.

21. Фабзавком созывает общие собрания рабочих предприятия не реже одного раза в месяц. Общее собрание обсуждает вопросы, выдвигаемые фабзавкомом и самим собранием, и периодически заслушивает отчеты фабзавкома о всей его работе и по отдельным ее отраслям. Фабзавком отчитывается перед общим собранием как за свою деятельность, равно и за деятельность делегатского собрания.

22. Делегатские собрания созываются не реже раза в две недели. Предметы ведения делегатских собраний определяются особым Положением о них, утверждаемым центральным комитетом союза.

Ревизия дел фабзавкома.

23. Для ревизии административно-хозяйственной и финансовой деятельности фабзавкома на общем собрании избирается одновременно с фабзавкомом ревизионная комиссия в составе трех лиц сроком на шесть месяцев. Ревизионная комиссия не реже одного раза в месяц проверяет административную и финансово-хозяйственную деятельность фабзавкома, периодически докладывает общему собранию о результатах своей работы. Копии своих докладов и заключений ревизионная комиссия передает в правление союза.

(«Труд», № 47 от 26/II 1925 г.; «Изв. НКТ СССР» 1925 г., № 15—16.)

АЛФАВИТНО-ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ.

А.

Административная ответственность; см. Ответственность.

Административное постановление, понятие, 23.

Администрация, порядок привлечения к уголовной ответственности за нарушение законов о труде, 59; лица администрации, которым может не выдаваться расчетная книжка, 173—174; лица администрации, на которых не распространяется колдоговор, 199, 201—202.

Арбитраж, обязательный, 115—117, 250—251, 256—258, 261.

Артель, трудовой договор с артелью, 126, 184—186; наем артелей на работы по сплаву и по лесозаготовкам, 137—138; регулирование труда в промысловых артелях, 142—144; выдача расчетных книжек при найме артели, 177, 184—185; см. Кандидаты.

Б.

Батрак; см. Крестьянское хозяйство.

Безопасность, дополнение правил внутреннего распорядка приложениями о мерах безопасности работ, 228.

Беременные, отпуск по беременности, 89, 98, 111; увольнение беременных работниц, 89, 110; запрещение ночных и сверхурочных работ, 109, 111; срок освобождения беременных от трудовой повинности, 148; см. Инспекция труда, Командировки.

Бесплатность, выдачи расчетных книжек, 175; посреднических услуг по найму рабочей силы, 328.

Биржи труда, Положение о биржах, 323—326; см. Бесплатность, Посредничество по найму рабочей силы.

Броня подростков, 85, 109, 323—324; см. Переростки.

Бюро надзора по трудовым делам, 56, 290—291.

В.

Ветеринарные учреждения; см. Лечебные учреждения.

Взыскания; см. Денежные взыскания, Дисциплинарные взыскания.

Вина, нанимателя, 88—90; нанявшегося, 88—89, 92.

Военное ведомство, регулирование труда в военном ведомстве, 138—142; см. Дисциплинарные взыскания, Профсоюзы, РКК, Фабзавком, Членство.

Военнослужащие, вопрос о распространении на них КЗоТ, 122, 139; см. Кодекс о льготах.

Вознаграждение, за время предварительного испытания, 190—191; см. Заработная плата.

Возраст, привлечения к трудовой повинности, 110, 148; допущения к наемному труду, см. Малолетние.

Волисполком, его функции в области труда, 18; см. Примирительные комиссии, Трудгужповинность.

Временные работы, наем на временные работы, 168—171.

Выходное пособие, 33, 91—92; при увольнении сезонных рабочих, 170; при увольнении в случае отказа работника от работы, непредусмотренной трудовым договором, 91, 187, 189; при увольнении вследствие несогласия работника на перевод или перемещение, 91, 189; при увольнении по причине систематической недовыработки, 237—238; при расторжении трудового договора нанявшимся, 91, 294—295.

Выходной день, при непрерывных работах, 96.

Г.

Гарантии, уровень правовых гарантий, 65—70; см. Должность, Заработная плата, Командировки, Минимум, Профсоюзы.

Год, производственный и трудовой, 99.

Государственные предприятия; см. Государственные учреждения.

Государственные учреждения, 64—65, 128—130; см. Арбитраж, Дисциплина, Максимум (зар. платы), Ответственные работники, Персональные оклады.

ГПУ, 141.

Гражданский Кодекс; см. Кодекс Законов о Труде.

Группа, понятие группы в смысле ст. 132 Угол. Код., 57; понятие группового трудового спора, 248.

Губисполком, издание местных обязательных постановлений о труде, 27; см. Трудгужповинность.

Гужевая повинность; см. Трудгужповинность.

Д.

Давность, распространение на трудовые отношения общегражданской давности, 52.

Демобилизованные, преимущественное право поступления на работу, 320—321; см. Очередь (направления на работу).

Денежные взыскания, наложение денежных взысканий на нанявшегося властью нанимателя, 105, 228—231, 232—233.

Дисциплина, трудовая дисциплина служащих, 233.

Дисциплинарные взыскания, в военном ведомстве, 141; постановка вопроса о дисциплинарных взысканиях в общих примерных правилах внутреннего распорядка, 231—233; см. Дисциплина.

Дни отдыха, 95—96; особые дни отдыха, 95—96, 329; см. Выходной день, Отдых, Оплата, Сверхурочные работы.

Договор; см. Коллективный договор, Подряд, Соглашение, Трудовой договор, Ученичество.

Дознание; см. Инспекция труда.

Должность, запрещение занимать должности по приговору суда, 59; гарантии сохранения должности (места службы или работы), 76, 89.

Е.

Еженедельный отдых; см. Дни отдыха, Оплата, Отдых.

Ж.

Женщины, труд женщин, 108—112; увольнение женщин по сокращению штатов, 110; дополнительные перерывы для матерей, кормящих грудью, 111, 227—228; случаи освобождения женщин от трудовой повинности, 148; см. Беременные, Командировки, Перерывы, Рабочее время.

З.

Задаток, неприменимость его к трудовым отношениям, 50—51.

Заключение, места заключения, 142,

Закон, понятие, 22—23.

Законодательство, о труде, 23—28; см. Закон, Кодекс Законов о Труде, Общесоюзное законодательство.

Закономерность, договоров и соглашений, 46, 69; условий трудового договора, 69, 154—156; условий коллективного договора, 69, 207—210; правил внутреннего распорядка, 69, 226, 229; постановленный прим. кам. и тред. судов, 266 — 267; постановлений РКК, 286—291.

Заработная плата, 99—107; государственное регулирование ее размера, 99—103; гарантии приобретения права на зар. плату, 104—105; гарантии неприкосновенности зар. платы, 105—106; своевременность выплаты зар. платы, 107; мероприятия по зар. плате служащих государственных учреждений, 330; оплата граждан, привлекаемых к тушению лесных пожаров, 342; см. Вознаграждение, Конфискация, Максимум, Минимум, Натура, Несовершеннолетие, Несостоятельность, Оплата, Ответственные работники, Персональные оклады, Средний заработок, Срок, Ученичество.

И.

«Известия НКТ», 41—42; обязанность нанимателя иметь «Известия НКТ», 42, 71.

Инспекция труда, 21—22; как орган дознания, 53; участие в производстве трудовых дел в суде, 54; привлечение инспекцией труда нанимателей к ответственности в административном порядке, 60—61; охрана ин-

спекцией труда норм трудового права, 71—72; взаимоотношения инспекции труда с профсоюзами, 73—74; контроль инспекции труда за производством сверхурочных работ, 95, 295—298; необходимость разрешения инспектора труда для допущения к наемному труду малолетних от 14 до 16 лет, 108, 178; необходимость разрешения инспектора труда для увольнения беременных работниц, 110; право обследования предприятий промысловых кооперативных товариществ и артелей, 143—144; надзор за предприятиями, учреждениями и хозяйствами, персонал которых состоит из родственников владельцев, участников, руководителей, 147; утверждение инспекторами труда правил внутреннего распорядка, 226, 228, 229; организация на транспорте примирит. камер и трет. судов при органах инспекции труда, 268, 269; см. Санитарная инспекция, Техническая инспекция, Ученичество, Экстренные меры.

Инструмент; см. Компенсация.

Иск, гражданский по уголовному трудовому делу, 59; на основании колдоговора, 116, 250, 253; на основании постановления прим. камеры, 262; судебный иск по делам, разрешенным РКК, 287—288.

Исполнение решений, трет. судов, 262—265.

Испытание, предварительное при приеме на работу, 92, 190—193, 238, 275—276; см. Вознаграждение, Срок, Ученичество.

К.

Кандидаты, в члены промысловых кооперативных товариществ и артелей, 144, 335.

Квартирники, 130—134; содержание расчетных книжек квартирников, 177; ответственность предпринимателя и посредника по отношению к квартирнику, 183; распространение колдоговора на квартирников, 202—203; нормы выработки для квартирников, 242—243; расторжение труд. договора с квартирником, 292; замена отпуска квартирников денежной компенсацией, 304; см. Увольнение, Членство.

Кодекс Законов о Труде, кодекс 1922 г. как основной закон о труде СССР, 25; разработка нового кодекса, 25—26; первый кодекс 1918 г., 31—32; история кодекса 1922 г., 30—35; введение в действие кодекса 1922 г., 35—37; система КЗоТ, 17; изменение редакции ст. 93 КЗоТ, 37; сравнение КЗоТ с Гражданским Кодексом, 44—46; вопрос о значении Гражд. Код., в дополнение к КЗоТ, для трудовых отношений, 46—52; территориальная сфера действия КЗоТ, 25—26, 35—37, 64; предметная сфера действия КЗоТ, 64, 121—122; см. Перечни, Украина.

Кодекс о льготах, для военнослужащих, 84—85, 89, 105, 320—321.

Коллективное соглашение, о труде, понятие, 28.

Коллективный договор, 28—30; участие профсоюза в колдоговоре, 28, 74, 195—199; уголовная ответственность за нарушение колдоговора, 57, 216, 219; административный надзор органов НКТ, 74, 208; определение колдоговора, содержание его, 195—199; круг работников, охватываемых колдоговором, 199—203; круг предприятий, охватываемых колдоговором, 203—206; генеральный колдоговор, 203—206; локальный колдоговор, 203—204; требование закономерности условий колдоговора, 69, 207—210; принцип регистрации колдоговоров, 207—211; порядок регистрации колдоговоров, 211—214, срок действия колдоговора, 214—215; правовая сила колдоговора, 216—219; взаимоотношение колдоговора и трудового договора, 220—221; история вопроса о декретировании обязательности колдоговоров, 221—224; рассмотрение споров, связанных с колдоговорами в прим. камерах и трет. судах, 247—253; функции РКК по вопросам колдоговоров, 119—120, 273—277; вопрос об учреждении РКК при отсутствии колдоговора, 277—281; представление копий колдоговоров в НКТ, 213, 335—336; см. Администрация, Иск, Квартирники, Минимум, Ответственность, Членство.

Командировки, гарантии оплаты при командировках, 107; командировки беременных женщин, 111, 187; функции РКК по вопросам оплаты командировок, 307.

Комитет, рабочих и служащих; см. Фабзавком.

Компенсация, за неиспользованный отпуск, 98—99, 301—304; за использование для нужд предприятия инструментов, принадлежащих трудящимся, 105, 307; компенсация расходов при переводе нанявшегося, связанном с переменой места жительства, 107; компенсация расходов, связанных с командировкой, 107, 307; см. Квартирники, Несовершеннолетние.

Конституция; см. Органы, Общесоюзное законодательство, Праздничные дни, Украина.
Конторский труд, 93, 111, 128, 240.
Конфискация, преимущественное удовлетворение претензии получателей зар. платы за счет конфискуемого имущества, 319.
Конфликт (трудовой спор), прекращение органами посредничества по найму своей деятельности в отношении нанимателей, находящихся в состоянии конфликта с работниками, 85; см. Примирительные камеры, Примирительные комиссии, РКК, Стачка, Третейские суды, Трудовые сессии.
Кооперация, 128—130; см. Дисциплина, Ответственные работники, Персональные оклады, Промысловая кооперация, Ученичество.
Кража, мелкая фабрично-заводская, 230—231.
Красноармейцы; см. Льготы.
Крестьянское хозяйство, наемный труд в крестьянском хозяйстве, 134—136, 339—342; см. Малолетние, Примирительные комиссии.
Кустарная промышленность, см. Инспекция труда, Малолетние, Профсоюзы, Ученичество.

Л.

Лесозаготовки, условия труда на лесозаготовках, 136—138, 334—335; см. Артель, Расчетная книжка.
Лечебные учреждения, санитарные и ветеринарные, см. Правила внутреннего распорядка, РКК.
Ликвидация, предприятий и учреждений (прекращение работ), 33, 91—92, 170; стихийных бедствий; см. Стихийные бедствия.
Льготы, для военнослужащих; см. Кодекс о льготах.

М.

Максимум, обязанностей (ответственности) работников, 46, 69; предельная продолжительность нормального рабочего времени, 93—94; максимум зар. платы, 101—102; предельное количество сверхурочных работ, 120, 136, 137; предельная продолжительность перерыва, 227.
Малолетние, порядок допущения их к наемному труду, 108, 178; подтверждение этого порядка в отношении учеников в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации, 331; условия допущения малолетних к наемному труду в крестьянском хозяйстве, 340; см. Инспекция труда.
Мелкая промышленность; см. Инспекция труда, Малолетние, Профсоюзы, Ученичество.
Местком; см. Фабзавком.
Минимум, правовых гарантий для работников, 45—46, 68—69; принцип минимума в применении к колдоговорам, 69, 100, 196; государственный минимум зарплаты, 100; наименьшая продолжительность перерыва, 227.

Н.

Наем, порядок найма, 79—86; порядок найма рабочей силы по разъяснению СНК СССР от 24/II 1925 г., 337; см. Несовершеннолетние, Посредничество (по найму рабочей силы); Регистрация;—временный наем, 168—171; сезонный наем, 168—171.
Надзор; см. Бюро надзора по трудовым делам, Инспекция труда, Коллективный договор, Охрана, Примирительные камеры, Расценочно-конфликтные комиссии, Третейские суды, Трудовая прокуратура.
Наниматель, определение понятия нанимателя в смысле Угол. Код., 58.
Народный Комиссариат Труда, его задачи, структура, предметы ведения, 18—22; см. Профсоюзы.
Народный суд; см. Трудовые сессии.
Натура, натуральная зар. плата, 107.
Научные работники, нормы выработки для научных работников, 244.
Недовыработка; см. Выходное пособие, Нормы выработки, Увольнение.
Непрерывные работы, 96, 227; см. Выходной день, Сверхурочные работы.
Несовершеннолетние, труд несовершеннолетних, 108—112; порядок найма подростков, 83, 85; освобождение от трудовой повинности, 110, 148; труд. договоры с несовершеннолетними, 177—181; нормы выработки для несовершеннолетних, 111—112, 240—242; отпуска несовершеннолетним, воспрещение непредоставления этих отпусков и замены их денежной компенсацией, 97, 99, 111, 308; оплата несовершенно-

летних, 103, 112, 241; см. Броня подростков, Малолетние, Ученичество.
Несостоятельность, преимущественное удовлетворение претензий нанявшихся при несостоятельности нанимателя, 37, 71, 105—106.
Нормы выработки, их принадлежность к числу коллективных соглашений о труде, 28; общие положения о нормах выработки, 235—240; правовые последствия недовыработки (невыполнения нормы выработки), 236—239, 240—242; специальные правила о нормах выработки, 240—244; функция РКК по утверждению норм производительности, 119, 275; см. Квартирники, Научные работники, Несовершеннолетние, Ответственность, Печать, Ученичество.
Ночная работа, 93—94, 103, 109, 111; см. Оплата.

О.

Обжалование, решений и приговоров трудовой сессии, 53; постановлений прим. камер и трет. судов, 266—267; постановлений РКК, 286—291, 336.
Общесоюзное законодательство, о труде, 23—27; см. Опубликование.
Общественные предприятия; см. Общественные учреждения.
Общественные учреждения, 128—130.
Одежда; см. Производственная одежда, Спецодежда.
Опасность, работы для предотвращения опасности, угрожающей предприятию, 187.
Оплата, работы в ночное время, 94, 103; сверхурочных работ, 95, 103, 297—298; работ, непредусмотренных трудовым договором, 187—189; при трудгужповинности, 150—151; дней отдыха и праздничных дней, 330; см. Заработная плата, Командировки, Компенсация.
Опубликование, постановлений о труде, 40—44.
Органы, государственные органы, регулирующие труд, 17—22.
Ответственность, имущественная отв. нанявшегося перед нанимателем, 49—51; уголовная отв. нанимателя за нарушение законов о труде, 57—59; административная отв. нанимателя за нарушение законов о труде, 60—61; отв. за обход законодательства о труде (за применение наемного труда в скрытой форме), в частности, уголовная отв., 127, 144; уголовная отв. за неявку к выполнению трудовой повинности, 151; уголовная отв. за бесхозяйственное использование рабочей силы, привлеченной в порядке трудовой повинности, 151; отв. по трудовым договорам, заключенным посредниками, 181—183; отв. нанимателя по трудовому договору с артелью, 184—186; отсутствие имущественной отв. профсоюзов по колдоговорам, 198—199; указание в правилах внутреннего распорядка на пределы и порядок отв. трудящихся и администрации, 225; уголовная отв. нанимателей за нарушение правил внутреннего распорядка, 234—235; отв. нанявшегося за невыполнение нормы выработки, 236—239, 240—242; отв. работников за нарушение постановлений прим. камер и трет. судов, 265; уголовная отв. нанимателей за нарушение постановлений прим. камер и трет, судов, 265—266; см. Администрация, Вина, Денежные взыскания, Дисциплинарные взыскания, Инспекция, труда Иск, Исполнение решений, Квартирники, Коллективный договор, Охрана, Подрядчик, Порча, Профсоюзы, Увольнение.
Ответственные работники, ненормированное рабочее время, 94; тариф отв. работников, 100—101, 337—339.
Отдых, непрерывный 42-х часовой, 96; рабочий день служащих в кануны дней отдыха и праздничных дней, 329; см. Выходной день, Дни отдыха, Оплата, Отпуск, Перерывы, Праздничные дни.
Отлучка, для подыскания работы после предупреждения об увольнении, 92.
Отпуск, ежегодный, 96—99; см. Квартирники, Компенсация, Несовершеннолетние, Очередь, РКК.
Охрана, норм трудового права, судебная и административная, 70—72.
Очередь, направления на работу, 80—86; отпусков, 274, 282, 299—301.

П.

Паритетное представительство, сторон в прим. камерах и трет. судах, 114, 258—259; в РКК, 118—119, 277.
Перевод, нанявшегося из одного предприятия в другое или из одной местности в другую, 189; см. Выходное пособие, Компенсация.
Переростки, 323—324; см. Броня подростков.
Перерывы, для кормящих матерей,

111, 227—228; в течение рабочего дня для домовых, ремонтных и сельскохозяйственных рабочих, 136; для отдыха и принятия пищи, 227; см. Максимум; Минимум.

Перечни, постановлений, сохранивших силу и отмененных с введением в действие КЗоТ 1922 г., 37—39; см. Кодекс Законов о Труде.

Персональные оклады (спецставки), 94, 102—103, 129, 172—173; см. Фонды.

Печать, нормы выработки для работников печати, 243—244.

Письменная форма, трудового договора, см. Расчетная книжка, Трудовой договор, Ученичество.

Повинность; см. Трудгужповинность, Трудовая повинность.

Подростки; см. Броня подростков, Малолетние, Несовершеннолетние.

Подряд, отличие договора подряда от трудового договора, 123—125.

Подрядчик, ответственность подрядчика по заключенным им труд. договорам, 181—184; см. Подряд.

Пожар, 149; см. Опасность, Сельсовет.

Порча, приспособлений, изделий, материалов, 50, 105, 306.

Пособие, при безработице, 328; см. Выходное пособие.

Посредничество, посредничество по найму рабочей силы, 79—86; завершение реорганизации его, 326—329; см. Бесплатность, Биржи труда, Профсоюзы; — государственное посредничество в деле примирительно-третейского разбирательства, 117—118; организация труда через посредников, 181—184.

Постановления, о труде, 319—346.

Правила внутреннего распорядка, участие профсоюзов в установлении договорных правил внутр. расп., 74, 76; содержание правил, способ их установления и пр., 225—231; общие примерные правила внутр. расп., 231—233; правила внутр. расп. в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях, 234—235; см. Безопасность, Дисциплинарные взыскания, Закономерность, Инспекция труда, Ответственность, РКК.

Праздничные дни, 95—96; см. Выходной день, Оплата, Сверхурочные работы.

Предохранительные приспособления, 106—107, 307.

Предприятие, сопоставление этого термина с термином «учреждение» и «хозяйство», 128; подразделение предприятий, 128—130.

Представительство, профсоюзы, как представители не только своих членов, но вообще лиц, работающих по найму, 78, 199; см. Паритетное представительство.

Предупреждение, о предстоящем увольнении, 33, 91, 92, 170, 237—238; нанявшимся нанимателя о расторжении трудового договора, 87, 181; см. Отлучка, Срок.

Прекращение, договора; см. Расторжение, Срок, Трудовой договор; — прекращение работ; см. Ликвидация, Сокращение.

Претензии, по зар. плате; см. Конфискация, Несостоятельность.

Примирительно-третейское разбирательство; см. Обжалование, Посредничество (при трудовых спорах), Примирительные камеры, Примирительные комиссии, РРК, Третейские суды.

Примирительные камеры, 113—118, 245—247; компетенция прим. камер, 247—253; порядок передачи трудового спора, 254—258; строение и порядок деятельности прим. камер, 258—261; правовая сила постановлений прим. камер, 261—268; надзор за закономерностью постановлений прим. камер, 266—268; прим. камеры на транспорте, 268—269; недопустимость рассмотрения в прим. камерах дел, разрешенных РКК, 336; см. Иск, Обжалование, Ответственность, Паритетное представительство, Посредничество (при трудовых спорах), Примирительные комиссии, Профсоюзы, Трудовой договор.

Примирительные комиссии, при волисполкомах для разрешения трудовых споров в крестьянских хозяйствах, 270, 341.

Приостановка работы в предприятии или учреждении, 91—92, 104, 133, 170, 188—189.

Производственная одежда, 106.

Прокуратура; см. Трудовая прокуратура.

Промысловая артель; см. Промысловая кооперация.

Промысловая кооперация, регулирование труда в промысловой кооперации, 142—144; см. Инспекция труда, Кандидаты, Малолетние, Профсоюзы, Рабочий день, Санитарная инспек-

ция, Техническая инспекция, Ученичество.

Промышленность, мелкая, ремесленная и кустарная; см. Инспекция труда, Малолетние, Профсоюзы, Ученичество.

Профсоюзы, их роль в установлении внезаконодательных норм, регулирующих труд, 28—30; источники для ознакомления с регулированием труда по профсоюзной линии, 43—44; уголовная ответственность нанимателей за нарушение прав профсоюзов, 55, 77, 127; издание профсоюзами общеобязательных постановлений по вопросам труда в период военного коммунизма, 73; право замещения определенных должностей в государственных органах, регулирующих труд, 73; взаимоотношения ВЦСПС и НКТ, 73; профсоюзный контроль за отступлениями от общих гарантий КЗоТ, 73; участие в работе инспекции труда, 73—74; правовое положение профсоюзов по КЗоТ, 74—75; увольнение по требованию профсоюза, 90, 187; участие представителей профсоюзов в прим. камерах и трет. судах, 116, 250—253, 255, 259—261; пределы распространения профсоюзной деятельности на предприятия, учреждения и управления военного ведомства, 139—141; извлечения из резолюции VI Всесоюзного Съезда профсоюзов, 313—318; участие профсоюзов в посредничестве по найму рабочей силы, 325; см. Коллективный договор, Комитет, рабочих и служащих, Местком, Ответственность, Правила внутреннего распорядка, Представительство, Ученичество, Фабзавком, Членство, Юридическое лицо.

Р.

Работа, определенность требуемой от нанявшегося работы (определенность трудовой функции работника), 157—158, 186—189, 193; последствия временного отсутствия той работы, на которую нанявшийся приглашен, 187—189.

Рабочее время, нормальная продолжительность его, 93—94; рабочее время несовершеннолетних и женщин, 111; см. Выходной день, Дни отдыха, Непрерывные работы, Ночная работа, Ответственные работники, Отдых, Отпуск, Перерывы, Праздничные дни, Рабочий день, Сверхурочные работы.

Рабочее право, понятие, 12.

Рабочие, сопоставление этого термина с термином «служащие», 127—128.

Рабочий день, накануне дней отдыха и праздничных дней, 96, 329; в промысловой кооперации, 143; см. Рабочее время.

Расторжение трудового договора; см. Выходное пособие, Квартирники, Профсоюзы, Трудовой договор (прекращение его), Увольнение, Ученичество.

Расценочно-конфликтные комиссии, 118—120, 271—272; контроль РКК над увольнением, 91, 292—293; предварительная санкция РКК для производства сверхурочных работ, 95; РКК в военном ведомстве, 141; разработка проектов правил внутреннего распорядка, 227, 274; компетенция РКК, 273—277; учреждение РКК и их строение, 277—282; порядок деятельности РКК, 282—285; правовая сила постановлений РКК, 285—291; надзор за закономерностью постановлений РКК, 286—291; последствия недостижения соглашения в РКК, 291—292; специальные функции РКК по вопросам прекращения трудового договора, 292—295; специальные функции РКК по контролю над применением сверхурочных работ, 295—298; специальные функции РКК по вопросам очередных (ежегодных) отпусков, 298—304; специальные функции РКК по тарифным вопросам, 304—307; функции РКК в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях, 308—309; см. Иск, Коллективный договор, Командировки, Нормы выработки, Обжалование, Паритетное представительство, Трудовой договор, Трудовые сессии.

Расчетная книжка, содержание ее, порядок выдачи, хранения, заполнения и т. д., 171, 173—177; необязательность выдачи расчетных книжек при письменных трудовых договорах на работах по сплаву и по лесозаготовкам, 137, 138, 173, 185; см. Администрация, Артель, Бесплатность, Квартирники.

Регистрация, последующая при найме рабочей силы, 81—85, 322—323; см.—регистрация договоров, Инспекция труда, Коллективный договор, Трудовой договор, Ученичество.

Резолюции; см. Профсоюзы.

Ремесленная промышленность; см. Инспекция труда, Малолетние, Профсоюзы, Ученичество.

Репрессия, уголовная и административная за нарушения трудового законодательства, 56—61; см. Ответственность.
Родственники, труд родственников владельцев предприятий и хозяйств, 145—147; см. Инспекция труда.

С.

Санитарная инспекция, 21—22; как орган дознания, 53; деятельность ее в промысловой кооперации, 143—144.
Санитарные учреждения; см. Лечебные учреждения.
Сверхурочные работы, 95; в праздничные дни и особые дни отдыха при непрерывных работах, 96; в отраслях хозяйства, имеющих сезонный характер, 136; см. Беременные, Инспекция труда, Максимум, Оплата, РКК.
«Свобода договора», 45—46, 161.
Сезонные работы, 136, 168—171; см. Выходное пособие, Сверхурочные работы.
Сельское хозяйство, наемный труд в сельском хозяйстве, 134—136; см. Крестьянское хозяйство, Перерывы.
Сельсовет, его функции в области труда, 18; его право объявлять трудгужповинность по борьбе с лесными пожарами, 342.
Служащие, сопоставление этого термина с термином «рабочие», 127—128; см. Дисциплина, Конторский труд, Умственный труд.
Соглашения, прим. камер, 114, 117, 118, 260, 261—262; соглашения в трет. суде, 117, 260; соглашения РКК, 119—120, 262, 282—284, 285; см. Договор, Коллективное соглашение.
Сокращение, увольнение по сокращению работ (штатов), 33, 89, 91—92, 170; см. Женщины.
Социальное страхование, 6, 13, 16.
Спецодежда, 106—107. 307.
Спецставки; см. Персональные оклады.
Сплавные работы, труд по сплаву, 136—138; см. Артель, Расчетная книжка.
Спор, трудовой; см. Конфликт.
Средний заработок, 104—105, 107, 188.
Срок, выплаты зар. платы, 87—88, 107; предупреждения нанявшимся нанимателя о расторжении трудового договора, 87, 181; предупреждения об увольнении, 91—92; трудового договора, 165—171; договора ученичества, 166; предварительного испытания при приеме на работу, 190; коллективного договора, 214—215.
Стачка, 114—116, 118, 198, 222, 279; см. Штрейкбрехеры.
Стихийные бедствия, ликвидация их, 79, 148—151; см. Опасность, Пожар.
Суд, представители общественных организаций, как обвинители и защитники на суде, 319—320; см. Должность, Инспекция труда, Иск, Ответственность, Охрана, Трудовой договор, Трудовые сессии, Уголовная ответственность.

Т.

Тариф, ответственных работников, 100—101; см. Заработная плата.
Тарифные вопросы; см. РКК.
Техническая инспекция, 21—22; как орган дознания, 53; деятельность ее в промысловой кооперации, 143—144.
Товарищества, кооперативные промысловые товарищества; см. Промысловая кооперация.
Транспорт; см. Инспекция труда, Примирительные камеры, Третейские суды.
Третейские суды, 113—118, 245—247; компетенция трет. судов, 247—253; порядок передачи трудового спора, 254—258; строение и порядок деятельности трет. судов, 258—261; правовая сила постановлений трет. судов, 261—268; надзор за закономерностью постановлений трет. судов, 266—268; трет. суды на транспорте, 268—269; см. Исполнение решений, Обжалование, Ответственность, Паритетное представительство, Посредничество (при трудовых спорах), Профсоюзы, Трудовой договор.
Трудгужповинность, 148—151; см. Оплата, Сельсовет, Трудовая повинность.
Трудовая повинность, 79, 147—151; см. Беременные, Возраст, Женщины, Несовершеннолетние, Оплата, Ответственность, Сельсовет.
Трудовая прокуратура, 54—56.
Трудовое отношение, определение, 11; значение этого понятия, 14.
Трудовое право, понятие и предмет, 9—14; система, 14—17; основные черты советского трудового права, 62—120; единство советского трудового

права, 63—65; сфера его действия, 121—122; см. Законодательство, Кодекс Законов о Труде, Постановления.

Трудовой договор, общее понятие, 121—123, 152—154; отличие от договора подряда, 123—125; прекращение труд. договора, 86—93, 292—295; требование закономерности условий труд. договора, 154—156; требование определенности условий труд. договора, 70, 156—158; труд. договоры с неопределенными условиями труда, 158—164; срок труд. договора, 165—171; формы труд. договора, случаи обязательности письменной формы и регистрации, 171—173; труд. договоры с несовершеннолетними, 177—181; труд. договоры, заключенные посредниками, 181—184; труд. договор с артелью, 184—186; работа, выполнение которой для нанявшегося обязательно по труд. договору, 186—189; предварительное испытание при заключении труд. договора, 190—193; взаимоотношение трудового и коллективного договора, 220—221; рассмотрение споров по труд. договорам в прим. камерах и трет. судах, рассмотрение споров по труд. договорам в судебном порядке, 247—253, рассмотрение споров по труд. договорам в РКК, 273—274; см. Расторжение, Ученичество.

Трудовой спор; см. Конфликт.

Трудовой суд; см. Трудовые сессии.

Трудовые сессии, народного суда, 22; их взаимоотношение с общими народными судами, их организация, подсудность, обжалование в кассационном порядке и опротестование в порядке надзора их решений и приговоров, 52—54; изменение их состава, 55—56; разграничение их компетенции с компетенцией прим. камер и трет. судов, 247—253; недопустимость пересмотра ими постановлений РКК, 287—288.

У.

Увольнение, 86—92; увольнение за систематическое неисполнение обязанностей, 88, 230, 237—239, 292—293; увольнение учеников, 110, 242; увольнение квартирников, 133, 292; вопрос об увольнении в случаях вмешательства суда в определение размера зар. платы при неопределенных трудовых договорах, 159—162; увольнение временных и сезонных рабочих, 170; увольнение за систематическую недовыработку, 237—239, 242; функции РКК по вопросам увольнения, 292—293; см. Беременные, Выходное пособие, Женщины, Инспекция труда, Ликвидация (предприятий и учреждений), Отлучка, Предупреждение, Профсоюзы, Сокращение, Ученичество, Фабзавком.

Уголовная ответственность; см. Ответственность, Администрация, Коллективный договор, Охрана, Профсоюзы.

Удостоверение, о службе или работе, 92; о принадлежности к профсоюзу, 322; о работе по найму, 322.

Уездный исполком, его функции в области труда, 18; см. Трудгужповинность.

Украина, введение КЗоТ 1922 г. в действие на территории Украины, 36—37.

Умственный труд, 93, 111, 128, 240.

Уральская область, органы, регулирующие труд, по Положению об Уральской области, 20—21.

Ученичество, 108—110, 112; увольнение учеников, 110, 242; ученики в промысловых кооперативных товариществах и артелях, 144; договор ученичества, как особый вид трудового договора, 153—154; срок договора ученичества, 166; обязательность письменной формы и регистрации в инспекции труда для договоров ученичества в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации, 171—172; расторжение этих договоров учеником или представителями его интересов—в частности профсоюзами, 180—181; срок предварительного испытания при заключении этих договоров, 191; нормы выработки для учеников, 240; вопрос о сдельной оплате учеников, 241; Правила об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации, 331—332; см. Малолетние.

Учреждение, сопоставление этого термина с терминами «предприятие» и «хозяйство», 128; подразделение учреждений, 128—130; см. Лечебные учреждения.

Ф.

Фабзавком (местком), правовое положение фабзавкомов, 75—78; увольнение членов фабзавкомов, 76, 239; обязанность администрации извещать

фабзавком о принятии работников, 77; обязанность администрации извещать фабзавком о предполагаемых увольнениях, 77, 91; фабзавкомы в военном ведомстве, 140—141; Положение о фабзавкомах и месткомах, 342—346; см. Профсоюзы.
Фонды, особые фонды для выплаты персональных окладов, 102—103.

Х.

Хозяйство, отличие этого термина от терминов «предприятие» и «учреждение», 128; подразделение хозяйств, 128—130.

Ч.

Членство, преимущества профсоюзного членства при приеме на работу и увольнении, регулирование этого вопроса законодательством и коллективными договорами, 78—79, 80—81, 83, 85—86, 200—201; вопрос о профсоюзном членстве квартирников, 131—133; профсоюзное членство в военном ведомстве, 139—141; лица, не имеющие права состоять членами профсоюзов, 199—201; см. Удостоверение.

Ш.

Штрафы; см. Денежные взыскания.
Штрейкбрехеры, 85.

Э.

Экстренные меры, принимаемые инспекцией труда, 72.

Ю.

Юридическое лицо, как наниматель, 58; профсоюз, как юридическое лицо, 75, 198—199.

ПОСТАТЕЙНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ.

КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ 1922 г.

Ст.	*Стр.*
1	121, 122, 127, 128, 132, 138, 139, 143.
1, прим.	132.
2	122, 147.
3	33, 121, 122, 139.
4	46, 69, 154, 196, 286.
5	79, 132, 335.
6	73, 335.
7	335.
8	157, 193, 335.
9	81, 132, 335.
10	132, 133.
11	148.
12	148.
13	148, 150.
14	76, 132, 154, 195, 196, 197,
15	198, 202, 203, 276.
16	78, 199, 200, 201, 202.
16, прим.	199, 201, 202.
17	195, 203, 206.
18	73, 214.
19	154, 196, 207, 210.
20	33, 75, 198.
21	74, 207, 208, 210, 211.
21, прим.	74, 207, 209.
22	207, 208, 214, 216, 217, 218, 219.
23	215.
23, прим.	215.
24	207, 211.
25	207, 208, 217, 218, 219.
26	194, 278.
27	58, 122, 123, 125, 126, 146, 153, 156, 157, 158, 194, 195.
28	154, 155, 167, 191, 194, 195, 196, 216.
29	60, 132, 169, 174.
29, прим. 1	177.
29, прим. 2	173.
30	126.
31	177, 178, 179, 180, 181.
32	132, 181, 182, 183, 184.
32, прим.	183.
33	132, 184, 185.
34	87, 124, 165, 166, 167, 168, 170.
35	184, 185, 186.
36	91, 157, 186, 187, 188, 189.
37	91, 189.
38	190, 192, 335.
39	190, 191, 192.
40	60, 190, 192, 193.
41	61, 155.
42	61, 92, 93, 153.
43	104, 105, 153, 228, 229, 232, 233.
44	86, 90, 170, 180.
45	153, 165, 168.
46	33, 34, 87, 166, 180.
47	87, 132, 165, 167, 187, 237.
п. «а»	33, 91, 170, 189.
п. «б»	92, 104, 133, 170, 189.
п. «в»	92, 170, 180, 237, 238, 239, 292, 293.
п. «г»	88, 230, 232, 233, 237, 238, 239, 265, 292, 293.
п. «д»	88, 89, 133.
п. «е»	88, 133.
п. «ж»	89, 111.
47, прим. 1	33, 91, 233, 237, 261, 273, 292, 293, 304.
47, прим. 2	239.
47, прим. 3	238, 239.
48	87, 88, 90, 179, 180, 291, 294, 295.
48, прим.	273.
49	90, 187.
50	132, 226, 230.
51	225.
52	154, 194, 196, 216, 226, 235.
53	73, 175, 226, 227, 231.
53, прим.	226.
54	60 74, 76, 175, 226, 227.

Ст.	*Стр.*
55	74, 76, 154, 175, 226, 227, 230, 234.
56	235, 239, 243.
57	104, 124, 132, 239, 243.
57, прим. 1	237.
57, прим. 2	112, 240, 241.
58	100, 194.
59	100, 158.
60	95, 103, 194.
61	103, 112.
62	103.
63	103.
64	103, 187, 188.
65	87, 88, 107.
66	107, 194.
67	94, 132, 133.
68	104, 124, 132, 134, 189.
68, прим.	104, 188.
69	34, 107.
70	103, 239.
71	194.
72	107, 132.
73	104, 124.
74	33, 273, 291, 304, 305, 306.
75	103, 112, 241.
76	103, 305, 306.
76, прим.	273, 291.
77	104.
78	104.
79	104.
81	107, 307.
82	107.
83	49, 50, 105, 273, 293, 306, 307.
84	105, 132.
85	105, 194, 307.
86	106.
87	188, 189.
87, прим.	104, 124, 189.
88	33, 91, 92, 170, 180, 189, 238.
89	91, 179, 180, 189, 294, 295.
90	170, 179, 180, 187, 238.
91	33, 98, 99, 132, 243, 273, 301, 302, 303, 304.
92	89, 111.
93	37, 46, 106, 194.
94	93, 242.
94, прим.	73, 94.
95	27, 93, 128.
96	94, 103, 242.
96, прим.	94.
97	132, 136.
98	227.
98, прим.	227.
99	227.
99, прим.	227.
100	227.
101	227.
102	132, 228.
103	95.
104	95, 295, 296, 297.
104, прим.	261, 273, 298.
105	109, 111.
106	34, 95, 136, 295.
106, прим.	73.
107	232.
108	173.
109	95, 242, 329, 330.
110	96.
111	95, 329, 330.
112	95, 329, 330.
112, прим.	73, 96.
113	96, 242, 329.
114	65, 97, 111, 301.
114, прим.	129.
115	27, 97.
116	99, 111, 301, 303.
117	97, 299, 300.
118	273, 291, 299, 300, 301, 302.
119	98.
120	98, 302.
121	132.
122	34, 73, 166.
123	73, 109, 194.
127	307, 331.
128	132.
129	73, 108.
130	109, 111.
130, прим.	73, 111.
131	109, 111.
132	111, 128.
132, прим.	33, 111, 128.
133	111, 187.
134	111, 228.
135	108.
135, прим.	73, 108.
136	111, 242.
137	73, 109, 132.
138	22, 61, 132, 134.
139	62.
140	227.
141	27, 106.
142	27.
144	73, 94.
145	61, 72, 132, 133.
146	21, 194.
147	73.
148	22, 147.
149	72, 147.
150	21.
151	75, 78, 127, 194, 196, 197, 199, 222, 235, 236.
152	78, 195, 196, 197.
153	78, 195, 196, 197.
154	75.
154, прим.	75.
155	75, 196.
156	78, 196, 235, 236, 299, 301.
156, прим. 1	78, 139.
156, прим. 2	73, 75, 139.
157	78.
158	65, 75, 76, 129, 197.
159	76, 141.

Ст.	Стр.	Ст.	Стр.
160	76.	170	196, 247, 248, 249, 250, 251, 252.
161	34, 77.		
162	77.	171	65, 115, 117, 129, 254, 255, 256, 260, 269, 273, 280, 300.
164	77.		
165	77, 196.		
166	34, 77, 196.	172	194, 273, 274, 279, 294, 306.
167	37, 57, 77, 196.	172, прим.	273, 276, 282, 288, 291, 306.
168	33, 52, 245, 246, 258, 271, 279.	173	261, 262, 266, 285.
169	33, 34, 52, 73, 194, 247, 248, 250, 252.	174	34, 245, 261, 262, 263, 264, 265.

Постановления ВЦИК от 9 ноября 1922 г. о введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР изд. 1922 г.

I	35.	IV	36.
II	35, 38.	V	35.
III	36.	VI	57.

ОГЛАВЛЕНИЕ.

Стр.

Предисловие автора 5

Глава I. Введение.

§ 1. Понятие трудового права 9
§ 2. Система трудового права 14
§ 3. Государственные органы, регулирующие труд 17
§ 4. Законодательные нормы, регулирующие труд 22
§ 5. Внезаконодательные нормы, регулирующие труд 28
§ 6. История Кодекса Законов о Труде 1922 г. 30
§ 7. Введение в действие Кодекса Законов о Труде 1922 г. 35
§ 8. Перечни постановлений, сохранивших силу и отмененных с введением в действие Кодекса Законов о Труде 1922 г. 37
§ 9. Опубликование постановлений о труде и источники для ознакомления с советским трудовым правом 40
§ 10. Кодекс Законов о Труде и Гражданский Кодекс 44
§ 11. Трудовые суды и трудовая прокуратура 52
§ 12. Уголовная и административная репрессия за нарушения трудового законодательства 56

Глава II. Основные черты действующего советского трудового права.

§ 1. Единство советского трудового права 63
§ 2. Уровень правовых гарантий 65
§ 3. Охрана норм трудового права 70
§ 4. Профсоюзы 73
§ 5. Порядок найма 79
§ 6. Прекращение трудового договора 86
§ 7. Рабочее время и время отдыха 93
§ 8. Заработная плата 99
§ 9. Труд несовершеннолетних и женщин 108
§ 10. Примирительные камеры и третейские суды 113
§ 11. Расценочно-конфликтные комиссии 118

Глава III. Сфера действия трудового права.

§ 1. Наемный труд и понятие трудового договора 121
§ 2. Рабочие и служащие.—Предприятия, учреждения и хозяйства 127
§ 3. Подразделение предприятий, учреждений и хозяйств на государственные, общественные и частные 128

Стр.
§ 4. Рабочие-квартирники 130
§ 5. Наемный труд в сельском хозяйстве 134
§ 6. Труд по сплаву и по лесозаготовкам 136
§ 7. Правовое регулирование труда в военном ведомстве 138
§ 8. Правовое регулирование труда в промысловой кооперации 142
§ 9. Труд родственников владельцев предприятий и хозяйств 145
§ 10. Правовое регулирование труда при трудовой повинности 147

Глава IV. Трудовой договор.

§ 1. Вводные замечания 152
§ 2. Требование закономерности условий трудового договора 154
§ 3. Требование определенности условий найма 156
§ 4. Трудовые договоры с неопределенными условиями труда 158
§ 5. Срок трудового договора 165
§ 6. Форма трудового договора 171
§ 7. Расчетные книжки 173
§ 8. Трудовые договоры с несовершеннолетними 177
§ 9. Организация труда через посредников 181
§ 10. Трудовой договор с артелью 184
§ 11. Обязательная для нанявшегося работа 186
§ 12. Предварительное испытание при приеме на работу 190

Глава V. Коллективный договор.

§ 1. Содержание коллективного договора.—Профсоюз, как договаривающаяся сторона коллективного договора 195
§ 2. Круг работников, охватываемых коллективным договором 199
§ 3. Круг предприятий, охватываемых коллективным договором 203
§ 4. Требование закономерности условий коллективного договора.—Принцип регистрации коллективных договоров 207
§ 5. Порядок регистрации коллективных договоров 211
§ 6. Срок действия коллективного договора 214
§ 7. Правовая сила коллективного договора 216
§ 8. Взаимоотношение коллективного и трудового договора 220
§ 9. История вопроса о декретировании обязательности коллективных договоров 221

Глава VI. Правила внутреннего распорядка и нормы выработки.

§ 1. Правила внутреннего распорядка по Кодексу Законов о Труде 225
§ 2. Общие примерные правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина служащих 231
§ 3. Правила внутреннего распорядка в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях 234
§ 4. Общие положения о нормах выработки 235
§ 5. Специальные правила о нормах выработки 240

Глава VII. Примирительные камеры и третейские суды

§ 1. Вводные замечания 245
§ 2. Компетенция примирительных камер и третейских судов 247

Стр.

§ 3. Порядок передачи трудового спора на примирительно-третейское разбирательство 254
§ 4. Строение и порядок деятельности примирительных камер и третейских судов 258
§ 5. Правовая сила постановлений примирительно-третейских органов и надзор за закономерностью этих постановлений 261
§ 6. Специальные правила о примирительных камерах и третейских судах . . 268

Глава VIII. Расценочно-конфликтные комиссии.

§ 1. Вводные замечания 271
§ 2. Компетенция РКК 273
§ 3. Учреждение РКК и их строение 277
§ 4. Порядок деятельности РКК 282
§ 5. Правовая сила постановлений РКК и надзор за закономерностью этих постановлений 285
§ 6. Недостижение соглашения в РКК 291
§ 7. Специальные функции РКК по вопросам прекращения трудового договора . 292
§ 8. Специальная функция РКК по контролю над применением сверхурочных работ 295
§ 9. Специальные функции РКК по вопросам очередных отпусков 298
§ 10. Специальные функции РКК по тарифным вопросам 304
§ 11. Функции РКК в лечебно-санитарных и лечебно-ветеринарных учреждениях 308

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение I. Извлечения из резолюций VI Всесоюзного Съезда профсоюзов 313
Приложение II. Постановления о труде 319
1. Извлечение из Основных начал уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик 319
2. Извлечение из Основ уголовного судопроизводства Союза ССР и союзных республик 319
3. Извлечение из Кодекса законов о льготах и преимуществах для военнослужащих Рабоче-Крестьянской Красной армии и Рабоче-Крестьянского Красного флота Союза ССР и их семей 320
4. Извлечения из постановления ВЦИК и СНК РСФСР от 16 февраля 1925 г. об изменении и дополнении ст. ст. 186 и 187 Гражданского Процессуального Кодекса 321
5. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 8 декабря 1924 г. о запрещении местным органам власти требовать от рабочих и служащих специальных удостоверений о работе по найму или принадлежности к членам профессионального союза 322
6. Циркуляр НКТ СССР от 12 февраля 1925 г. № 33/101 о формах последующей регистрации сделок по найму 322
7. Положение о Биржах Труда, утвержденное НКТ СССР от 13 февраля 1925 г. 323
8. Циркулярное письмо НКТ СССР от 20 февраля 1925 г. № 52/105 о завершении реорганизации трудового посредничества 326
9. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 9 февраля 1925 г. об особых днях отдыха 329

Стр.

10. Разъяснение НКТ СССР и НК РКИ СССР от 9 марта 1925 г. № 70/332 о рабочем дне служащих в кануны дней отдыха и праздничных дней 329
11. Разъяснение НКТ СССР от 12 февраля 1925 г. № 35/506 об оплате дней отдыха и праздничных дней 330
12. Постановление СНК РСФСР от 20 февраля 1925 г. о мероприятиях по заработной плате 330
13. Утвержденные НКТ СССР 19 января 1925 г. Правила об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации 331
14. Циркуляр ВЦСПС от 6 февраля 1925 г. № 634 о проведении брони подростков и о разбронировании переростков 333
15. Постановление НКТ СССР от 20 февраля 1925 г. № 50/4/324 об условиях труда на лесозаготовках 334
16. Инструкция ВСНХ РСФСР, НКЮ РСФСР и НКТ РСФСР от 5 декабря 1924 г. № 205/738 о кандидатах в члены промысловых кооперативных товариществ 335
17. Разъяснение НКТ СССР от 9 февраля 1925 г. № 29/505 о представлении копий коллективных договоров в НКТ союзных республик. 335
18. Циркуляр НКТ РСФСР от 9 февраля 1925 г. № 30/1303 о прекращении присылки в НКТ копий коллективных договоров и тарифных соглашений 336
19. Циркуляр НКТ СССР от 28 февраля 1925 г. № 61/508 о недопустимости рассмотрения в примирительных камерах дел, разрешенных расценочно-конфликтными комиссиями 336
20. Постановление СНК СССР от 24 февраля 1925 г. о разъяснении ст. 3 постановления ЦИК и СНК СССР от 2 января 1925 г. о порядке найма рабочей силы 337
21. Постановление НКТ СССР от 31 марта 1925 г. № 94/509 об оплате ответственных политических работников, занятых в профессиональных, советских, кооперативных, хозяйственных и других организациях 337
22. Постановление СНК СССР от 18 апреля 1925 г. Временные Правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах 339
23. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 9 марта 1925 г. о предоставлении сельсоветам права объявлять трудгужповинность по борьбе с лесными пожарами и сроке оплаты граждан, привлеченных к тушению лесных пожаров 342
24. Утвержденное ВЦСПС и опубликованное 26 февраля 1925 г. Положение о фабзавкомах и месткомах 342

Алфавитно-предметный указатель 347

Постатейный указатель 357